Wiesława Kozek

RYNEK PRACY

Perspektywa instytucjonalna

WYDAWNICTWA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO
WUW

RYNEK PRACY

Wiesława Kozek

RYNEK PRACY

Perspektywa instytucjonalna

WUW

Warszawa 2014

Recenzent
Paweł Ruszkowski

Redaktor prowadzący
Anna Kędziorek

Redakcja
Zofia Wieluńska

Korekta
Justyna Kowal

Indeks
Zdzisława Słuchocka-Ziembińska

Projekt okładki i stron tytułowych
Barbara Ćwik

Zdjęcie na okładce
Maciej Noskowski/iStockphoto.com

Skład i łamanie
Marcin Szcześniak

Copyright © by Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013

ISBN 978-83-235-1445-9
ISBN 978-83-235-1833-4 PDF

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego
00-497 Warszawa, ul. Nowy Świat 4
www.wuw.pl; e-mail: wuw@uw.edu.pl
Dział Handlowy WUW: tel. (0 48 22) 55-31-333; e-mail: dz.handlowy@uw.edu.pl
Księgarnia internetowa: www.wuw.pl/ksiegarnia

Wydanie 2

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Spis treści

Wstęp 7

1. Rynek pracy jako przedmiot zainteresowania socjologii. W kierunku analizy instytucji 15
2. Zmiana na rynku pracy. Jej pomiar i interpretacja 26
3. Praca jako dobro rynkowe i nierynkowe 56
4. Zmiana znaczenia pracy pod wpływem mechanizmów rynku 68
5. Problem przyswojenia reguł rynku, w tym rynku pracy 87
6. Segmentacja rynku pracy 106
7. Bezrobocie jako fatum rynkowe 150
8. Wzrost mobilności pracowników na rynku pracy 178
9. Rynek pracy a system edukacyjny. Paradygmat dopasowania 201
10. Polityka i strategia rynku pracy w kontekście społecznym 224
11. Instytucjonalizacja rynku pracy 251

Zakończenie 267

Spis tabel i wykresów 273

Indeks nazwisk 279

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wstęp

Książka ta wykluwała się bardzo długo. Pewnie zbyt długo, bo od początku transformacji ustrojowej, co było spowodowane wieloletnimi studiami nad polskim rynkiem pracy i chęcią poznania jego tendencji rozwojowych w dłuższej perspektywie czasowej. Socjologia rynku pracy stała się możliwa i sensowna w polskich warunkach dopiero od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, wraz z pojawieniem się pierwszych symptomów tego zjawiska. Wcześniej nie miała ona sensu, oprócz czysto teoretycznego zainteresowania fenomenem rynku pracy. Był on znany dwóm generacjom powojennym raczej z drugiej ręki i z przekazów propagandowych, które zwracały uwagę na negatywne aspekty (bezrobocie, nadmierne zróżnicowania dochodowe), pomijając te, które decydują o dynamizmie i efektywności gospodarki rynkowej. Jedynie ludzie wyjeżdżający w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych do – najczęściej nielegalnej – pracy na zachodzie Europy i w USA, poznawali jej wartość wyznaczaną przez mechanizmy rynkowe, a tym samym poznawali też rzeczywistą wartość niektórych kwalifikacji i umiejętności. *Nota bene* pozytywne nastawienie do mechanizmów rynku, w tym rynku pracy, pod koniec lat osiemdziesiątych było zadziwiająco wysokie, zważywszy, że wiedza o nich miała niewiele wspólnego z osobistym doświadczeniem (Jarosińska 1984, Kozek 1989).

Mechanizmy rynku pracy ujawniły się w naszym kraju wraz z pierwszą falą bezrobocia już w roku 1990. Nastąpiły gwałtowne zmiany, wynikające z tempa dostosowywania się polskiej gospodarki do wymogów rynkowych. Niestety, pod tym względem okres wcześniejszy, to jest lata osiemdziesiąte ubiegłego wieku, należał do straconych. Gospodarka polska była co prawda daleka wówczas od zasad gospodarki planowej, kierowanej centralnie przez państwo – można by ją określić raczej jako zanarchizowany układ grup interesów, używających wydzielonych obszarów własności, jednak nie był to rynek. Przedsiębiorstwa działały w bezpiecznej niszy, którą stanowiła gospodarka w dużym stopniu odseparowana od światowej, działająca na peryferiach radzieckiego imperium, wytracającego wymuszony odgórnie dynamizm początków industrializacji. Niedostatek

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

mechanizmów regulacyjnych był oczywisty dla większości obserwatorów. Zakłady pracy funkcjonowały w ten sposób, że okresy wielkiego wysiłku produkcyjnego przeplatały się z przestojami. Cele ekonomiczne firm oceniano jako mniej ważne od tych związanych z utrzymaniem kontroli państwa nad stosunkami pracy. Bardziej liczyło się zapobieganie strajkom, niż osiąganie efektywności ekonomicznej, bo tę ostatnią trudno było oszacować, jako że ceny produktów ustalał rząd. W rezultacie w zakładach pracy, w których wystąpienie tak zwanych akcji strajkowych wydawało się bardziej prawdopodobne, „przerosty zatrudnienia" były większe, a płace relatywnie wyższe niż tam, gdzie ryzyko strajków było mniejsze. Rynek pracy nie był dopuszczany jako alternatywa, wraz z wszystkimi mechanizmami, które mu towarzyszą.

W rezultacie polska gospodarka wkroczyła w okres burzliwej restrukturyzacji gorzej do niej przygotowana niż gospodarki krajów sąsiedzkich (w szczególności Czechosłowacji). Zmiana na rynku pracy musiała silniej się zaznaczyć i tak się w istocie stało, czego wyrazem było galopujące bezrobocie, które – choć spodziewane – zaskoczyło większość pracujących, zwłaszcza gdy chodzi o jego rozmiar, tempo wzrostu i charakter. Można zasadnie stwierdzić, że na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku społeczeństwo polskie nie było przygotowane emocjonalnie, poznawczo i organizacyjnie na bezrobocie.

Socjologia polska od początku tych zmian interesowała się nowymi mechanizmami rynku pracy, śledząc odpowiedź indywidualną, grupową i instytucjonalną na ich wprowadzenie. Polscy socjologowie szukali oczywiście inspiracji w niezbyt obszernej literaturze światowej na ten temat. Z prac powstałych w poprzedzającym polską transformację okresie warto przywołać dwie, napisane w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk: Henryk Domański opublikował w roku 1987 książkę *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, którą przeczytałam niestety dopiero kilka lat po jej wydaniu, a uważam ją za klasyczną, obowiązkową lekturę dla każdego socjologa pracy. Irena Reszke po pobycie w Stanach Zjednoczonych wydała w roku 1991 *Nierówności płci w teoriach i badaniach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Ta praca także stała się dla mnie ważna ze względu na zawarty w niej solidny przegląd literatury amerykańskiej. W roku 2002 Rafał Drozdowski wydał książkę *Rynek pracy w Polsce*, kompetentnie charakteryzując uwarunkowania pierwszego dziesięciolecia rozwoju rynku pracy, w szczególności bardziej realistyczne postawy wobec rynku pracy i pojawienie się nowych strategii dostosowawczych (Drozdowski 2002).

Jak wspominano wcześniej, w socjologicznej literaturze światowej nie ma zbyt wielu prac poświęconych rynkowi pracy. Przede wszystkim dlatego, że temat ten leży w obszarze zainteresowań ekonomii; w języku angielskim subdyscyplina go monopolizująca w sferze badań i teorii zwie się *labour economics*. Udział socjologii w zgłębianiu tej problematyki jest stosunkowo nowy i ogranicza się raczej do segmentacji rynku pracy, co decyduje o tym, że tematyką tą zainteresowani są socjologowie pracy, socjologowie organizacji oraz badacze zróżnicowania społecznego (struktury i nierówności społecznych).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W obliczu stosunkowo małego zainteresowania rynkiem pracy warto zauważyć, że największy dorobek w tym zakresie mają badacze brytyjscy i niemieccy. Moją uwagę zwróciła przede wszystkim grupa naukowców brytyjskich, która w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wydała w serii *Social Change and Economic Life Initiative* kilka prac prezentujących podejście instytucjonalne. Są to: Rubery i Wilkinsona *Employer Strategy and the Labor Market* (1994), Galliego, Penna i Rose'a *Trade Unionism in Recession* (1996), MacEwen Scott *Gender Segregation and Social Change* (1994), Galliego, Marsh i Voglera *Social Change and the Experience of Unemployment* (1994), Andersona, Bechhofera i Gershuny'ego *The Social and Political Economy of the Household* (1994), oraz Penna *Skill and Occupational Change* (1994). W publikacjach tych połączono podejście ekonomiczne i socjologiczne z naciskiem na opis strategii, realizowanych przez podmioty indywidualne i instytucjonalne na rynku pracy. Brytyjczykiem jest również socjolog Ralph Fevre, autor podstawowej i względnie nowej w tej dziedzinie pracy *The Sociology of Labour Markets* (1992).

W naukach społecznych niemieckiego obszaru językowego kontynuowana jest tradycja socjologiczna zapoczątkowana badaniami Jahody i Lazarsferda nad bezrobociem jeszcze w latach trzydziestych ubiegłego wieku. W tym podejściu nie są istotne granice dyscyplin, ważniejsze są problemy społeczne, pojawiające się w wyniku zmian na rynku pracy. Oczywiście, powstają książki zawierające w swoich tytułach określenie „socjologia rynku pracy", lecz ukonstytuowanie tak rozumianego pola badawczego nie jest tu głównym poruszanym problemem (Abraham 2005, Schultz 1976). Istotniejsze dla badaczy niemieckich wydaje się interdyscyplinarne podejście do rozpoznania problemu, na przykład wykluczenia społecznego pod wpływem wypadnięcia z rynku pracy (Büchel 2000), biedy w związku z niskimi szansami na rynku pracy (Gebauer 2007), pracy na czarnym rynku (Grühn 1984), segregacji płciowej (Heintz 1997), dopasowania kwalifikacyjnego do popytu na siłę roboczą (Weymann 1987).

W literaturze amerykańskiej prace socjologiczne poświęcone rynkowi pracy są obecne od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Począwszy od klasycznej książki Kalleberga i Sørensena *The Sociology of Labour Markets* (1978), poprzez Ivara Berga *Sociological Perspectives on Labour Markets* (1981), aż do dzieła Van den Berga z 1997 *The Sociology of Labour Markets: Efficiency, Equity, Security*. Są to opracowania z zakresu socjologii ekonomicznej, a ich autorzy prezentują się zarówno jako socjologowie, jak i ekonomiści. Amerykanie mieli duży wkład w rozwój socjologii rynku pracy poprzez rozwinięcie koncepcji kapitału ludzkiego i teorii segmentacji. Warto w tym miejscu przywołać pracę socjologizującego ekonomisty Gary'ego Beckera z jego *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (1993). Wspaniałą pozycję z zakresu teorii segmentacji wydali już w roku 1971 Michael Piore i Peter Doeringer (Piore, Doeringer 1971). Trudno w tych pracach, pisanych przez ekonomistów, nie zauważyć przynajmniej zacięcia socjologicznego.

Ambicją prezentowanej książki jest także – jak w powyższych – umieszczenie analiz w nurcie pomiędzy dyscyplinami, jakimi są ekonomia i socjologia,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

a właściwie na obszarze socjologii ekonomicznej. Socjologia w swym historycznym rozwoju bardzo długo zajmowała się rynkiem bez związku z koncepcjami i definicjami ekonomicznymi. Początkowo bowiem klasyczna ekonomia ujmowała go jako mechanizm cenotwórczy i alokacyjny w danej przestrzeni gospodarowania, potem w okresie przełomu marginalistycznego przeniesiono punkt ciężkości na mechanizm ustalania się równowagi rynkowej. Nie były to podejścia interesujące dla socjologów. Dopiero prace Ludwiga von Misesa i jego ucznia Friedricha von Hayeka, ujmujące rynek w kategoriach specyficznego procesu, zbliżyły nieco socjologię i ekonomię w swych zainteresowaniach. Widzieli oni bowiem rynek jako proces, wprawiany w ruch w wyniku wewnętrznej gry działań różnych uczestników, kooperujących ze sobą w warunkach społecznego podziału pracy (Mises 1991; Hayek 1998, 1989). Max Weber już wcześniej rozwinął koncepcję rynku jako narzędzia władzy w walce ekonomicznej, a znacznie później dokonał – jakże istotnego również dla ekonomii – rozróżnienia wymiany i konkurencji jako dwóch równorzędnych mechanizmów definiujących rynek jako taki (Weber 2002, wyd. niemieckie 1922).

Ostateczne zbliżenie między socjologiczną i ekonomiczną analizą rynku mogło się jednak dokonać dopiero w wyniku rozwoju neoinstytucjonalnego podejścia w ekonomii. W jego rezultacie rynek jako taki definiowany jest jako społeczna instytucja, która ułatwia wymianę (Coase 1988). Społeczna instytucja jest równocześnie jednym z tak zwanych pierwotnych pojęć socjologii i kompetencje socjologiczne w wyjaśnianiu fenomenu rynku mogły być spożytkowywane bardzo szeroko, jako że sam rynek jest ujmowany jako społeczna instytucja występująca zawsze w pewnym kontekście historycznym i kulturowym (Abolafia, Biggart 1991).

W niniejszej pracy nie zamierzam posługiwać się neoinstytucjonalnymi kategoriami ekonomii. Na gruncie polskim mamy dwie dobre prace, poruszające problem instytucjonalizmu w ekonomii i socjologii, rozważające możliwości zbliżenia instytucjonalizmów tych dyscyplin. Jedna z nich została opublikowana (Chmielewski 2011), druga – miejmy nadzieję – zostanie opublikowana (Radzka 2008). Moja uwaga będzie skupiona na tradycyjnym rozumieniu instytucji na gruncie socjologii. Aczkolwiek urok niektórych, pozornie ściśle ekonomicznych, prac jest nieodparty dla socjologa zajmującego się rynkiem (np. tekst Commonsa o rozwoju rynku obuwniczego z 1909), to klasyczne podejścia socjologiczne (Spencer, Durkheim, Veblen, Parsons) uważam za najbardziej właściwe dla rozpatrywania nowych zjawisk i ich rozwoju. Pomimo że w socjologii rozumienie instytucji znacznie się rozwinęło, nadal tradycyjne jej pojmowanie jako wyraźnie wyodrębnionego w danym społeczeństwie zestawu stabilnych zasad zachowania i rozumienia ich zasadności w oparciu o normatywne przekonania jest przydatne. Instytucje tak rozumiane są wyrazem kooperacji społecznej i podstawą strukturalizacji działań. Zakładam, że instytucjonalizacja (proces konstytuowania i podtrzymywania się instytucji) w długiej perspektywie czasowej dobrze opisuje dojrzałość form życia społecznego.

Celem niniejszej pracy jest więc przedstawienie przede wszystkim procesu powstawania instytucji rynku pracy i społecznych aspektów jej funkcjonowania:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

uwarunkowań, skutków, kontekstu, oddziaływania innych instytucji. O rynku pracy pisze się bowiem bardzo dużo, jednak nie przekłada się to na zrozumienie jego działania, a nawet mamy do czynienia z poczuciem pewnej bezradności intelektualnej. U podłoża tej pracy leżało przekonanie, że perspektywa socjologiczna może być właściwym uzupełnieniem analiz ekonomicznych rynku pracy jako instytucji. Rynek nas często zaskakuje, wiemy, że jego dynamizm zależy od cyklu gospodarczego, wiemy, że kryzys, a nawet jego zapowiadanie, powoduje ubytek liczby miejsc pracy, a jednocześnie widzimy, że w okresie wzrostu gospodarczego odbudowa tych miejsc nie jest łatwa. Dlaczego? Pytań o to, jaki jest rynek pracy, jak działa i dlaczego (a nie odpowie na nie ekonomia, bo czasem nawet nie chce) – jest wiele. Rynek jest instytucją ekonomiczną, jednak jego dojrzałość staje się widoczna dopiero, gdy zakotwiczy się społecznie. O tym właśnie jest ta książka.

W podjętej analizie przedstawię na początku kwestie definicyjne, odnoszące się do rynku pracy jako instytucji. Następnie rozpatrzę kategorie opisu rynku pracy, które funkcjonują w literaturze i są uważane za konieczne dla jego zrozumienia. Kategorie te odniosę do realiów polskiego rynku pracy, z tym, że podejmę też próby ustalenia jego specyfiki. Odpowiedź na pytanie, na czym się rynek pracy opiera, jest w tej analizie kluczowa: są to kwestie pracy zarówno jako dobra rynkowego, jak i nierynkowego, dostosowania jej rozumienia do wymogów rynku, problem przyswojenia jego reguł w społeczeństwie, gdzie dwie generacje żyły, prawie go nie doświadczając. Następnie spróbuję zanalizować zjawiska ściśle rynkowe w kategoriach opisu socjologicznego. Podstawowe rozdziały tej analizy stanowią: bezrobocie, segmentacja rynku pracy, problem mobilności siły roboczej. Podejmę też analizę w paradygmacie instytucjonalnym, dotyczącą najważniejszych wyzwań, przed którymi stoi polski rynek pracy. Moim zdaniem główne problemy to: najwłaściwszy typ polityki rynku pracy, przystosowanie systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy i uczynienie go elementem europejskiego rynku pracy, wzmocnienie roli związków zawodowych i włączenie organizacji pracodawców w regulację rynku pracy, budowanie instytucji infrastrukturalnych oraz ostatecznie kwestia dojrzałości rynku pracy, czyli jego instytucjonalizacji.

Praca ta powstała w klimacie intelektualnym i emocjonalnym tworzonym przez moich Przyjaciół w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Witold Morawski, wieloletni wspaniały, o wielkiej wiedzy przełożony, Jadwiga Staniszkis, bardzo życzliwa i zawsze inspirująca przyjaciółka, Kazimierz F. Frieske, sceptyczny i stawiający niewygodne pytania – wszyscy oni swoją pasją i przykładem zachęcali mnie do tego, by napisać tę książkę. Chcę też podziękować Antoniemu Sułkowi, nieustającemu w zadawaniu pytań, kiedyż to ukończę dawno podjęte zobowiązanie – w końcu postanowiłam nie dać mu więcej okazji do tej sympatycznej złośliwości.

Wspomniałam wcześniej, że praca ta powstawała wiele lat. Świadczy to też o ciągłym moim niezadowoleniu i trudnej decyzji, kiedy można uznać ją za zakończoną. Pewnie nigdy bym tej książki nie ukończyła, gdyby nie moja córka Anna, której wyrozumiałość pozwoliła mi dać sobie prawo do niedoskonałości.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Dziękuję też w myślach mojej Matce, Donacie Dalmirze Malinowskiej-Januszewskiej, która mimo podeszłego już wieku przez wiele lat odciążała mnie od prozaicznych obowiązków i byłaby szczęśliwa, widząc książkę wydaną.

Literatura przywoływana

Abraham M. (red.), 2005, *Arbeitsmarktsoziologie, Probleme, Theorien, empirische Befunde*, VS Verlag für Sozialwiss, Wiesbaden.

Anderson M., Bechhofer F., Gershuny J., 1994, *The Social and Political Economy of the Household*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.

Becker G.S., 1993, *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago University Press, wyd. 3, Chicago–Londyn.

Berg I.E., 1981, *Sociological Perspectives on Labour Markets*, Acad. Press, Nowy Jork.

Van den Berg A., 1997, *The Sociology of Labour Markets: Efficiency, Equity, Security*, Prentice Hall Allyn and Bacon, Canada.

Büchel F. (red.), 2000, *Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland,* Leske und Budrich, Opladen.

Chmielewski P., 2011, *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*, Wyd. Poltext, Warszawa.

Commons J.R*.,* 1909, *American Shoemakers 1648–1895*, Ouerterly Journal of Economics, 1909 No 24 (November)/1909 (za:) Larson S., Nissen B. (red.), *Theories of Labour Movement*, Wayne State University Press, Detroit.

Doeringer P.B., Piore M.J., 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe, Londyn.

Domański H., 1987, *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wyd. PAN, Wrocław.

Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.

Fevre R., 1992, *The Sociology of Labour Market*, Harvester Wheatsheaf, Londyn.

Gallie D., Marsh C., Vogler C.M., 1994, *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.

Gallie D., Penn R., Rose M., 1996, *Trade Unionism in Recession*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.

Gebauer R., 2007, *Arbeit gegen Armut. Grundlagen, historische Genese und empirische Überprüfung des Armutsfallentheorems*, VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Gordon D.M., 1972, *Theories of Poverty and Underemployment: orthodox, radical, and dual labor market perspectives*, Lexington Books, Lexington.

Grühn D., 1984, *Sozialwissenschaftler in der Grauzone des Arbeitsmarktes*, AJZ-Druck und Verlag, Bielefeld.

Heintz B., 1997, *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Campus-Verlag, Frankfurt.

Jahoda M., Lazarsfeld P.F., Zeisel H., 2007, *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Jarosińska M., 1984, *Rynek siły roboczej w opinii publicznej: raport z badań maj 1982*, IFiS PAN, Warszawa.

Kalleberg A.L., Sørensen A.B., 1978, *The Sociology of Labor Markets*, University of Wisconsin.

Kozek W., *Reformy gospodarcze a społeczeństwo*, 1989, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

MacEwen Scott A., 1994, *Gender Segregation and Social Change*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.

Penn R., Rose M., Rubery J., 1994, *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.

Piore. M.J., Doeringer P., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment,* D.C. Heath and Company, Nowy Jork.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Radzka B., 2008, *Instytucjonalizm stary i nowy. Spotkanie ekonomii i socjologii*, nieopubl. praca doktorska, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.
Reszke I., 1991, *Nierówności płci w teoriach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Res Publica Press, Warszawa.
Rubery J., Wilkinson F., 1994, *Employer Strategy and the Labor Market*, Oxford University Press, Nowy Jork.
Runia P., 2002, *Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung*, Lang, Frankfurt am Main–Berlin.
Schultz R., 1976, *Arbeitnehmer in der Marktwirtschaft. Grundfragen des Berufslebens*, Goldmann, München.
Veblen T., 1971, *Teoria klasy próżniaczej*, *Wstęp* Janusza Górskiego, PWN, Warszawa.
Weber M., 2002, *Gospodarka i społeczeństwo*. *Zarys socjologii rozumiejącej,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
Weymann A., 1987, *Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels*, Schwartz, Göttingen.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

1 Rynek pracy jako przedmiot zainteresowania socjologii. W kierunku analizy instytucji

Rynek pracy dopiero od niedawna interesuje polskich socjologów. Przyczyną tego nieco spóźnionego zainteresowania był oczywisty fakt nieistnienia owego rynku w polskiej rzeczywistości gospodarczej. Socjologowie dostrzegali jednak wyraźnie, że gospodarka była skomponowana z segmentów, z których niektóre wykazywały pewne symptomy regulacji rynkowych (nieformalna część gospodarki), jednak i w tych „niesystemowych" segmentach reguły gry nie były oparte na swobodzie wymiany i czystej konkurencji. Praktycy i ekonomiści byli zgodni, że siłą roboczą do roku 1990 przede wszystkim administrowano; jej przepływ między miejscami pracy regulowano w różnorodny sposób: istniał przymus pośrednictwa organów administracji terenowej, obowiązek zgłaszania zapotrzebowania na stanowiska pracy, ograniczano w sposób odgórny liczbę zatrudnianych w poszczególnych przedsiębiorstwach, ograniczano fundusze płac i tak dalej. Ekonomiści wykazywali, że owo odgórne sterowanie rynkiem pracy nie przynosiło jednak rezultatów, do których zmierzało. Nie powodowało uzyskania założonych wielkości funduszu płac, przyjmowanych w rocznych planach społeczno-gospodarczych. Janusz Gościński w latach osiemdziesiątych oceniał, że systematycznie dochodziło do 7-procentowego przekroczenia planowanego corocznie w skali kraju funduszu płac (Gościński 1990).

Częścią polityki państwa do roku 1990 było utrzymywanie pełnego zatrudnienia. Hasło pełnego zatrudnienia, gdy je wprowadzano, zapoczątkowując powojenny plan odbudowy w latach czterdziestych, stało się niezwykle chwytliwe społecznie. W pamięci zbiorowej pozostawało wtedy wspomnienie bezrobocia w okresie przedwojennego wielkiego kryzysu gospodarczego. Polityka otwartych drzwi realizowana w okresie bezpośrednio po zakończeniu drugiej wojny światowej doprowadziła z czasem jednak do absurdów. Pracodawcy (to jest przedsiębiorstwa państwowe) w obawie przed utratą siły roboczej „chomikowali" również i ten czynnik produkcji, w związku z czym w miarę upływu lat mieliśmy do czynienia z nieprawdopodobnymi wręcz zjawiskami niedoboru pewnych grup pracowników: wysoko wykwalifikowanych specjalistów czy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

robotników-mężczyzn. Pozorny niedobór siły roboczej został zdemistyfikowany dopiero z chwilą zrezygnowania z kontroli i ograniczania rynku pracy, to jest po roku 1989. Bezrobocie rosło systematycznie z miesiąca na miesiąc od 568 tys. w 1990 roku do 2,6 mln osób jesienią 1992. Nie oznacza to oczywiście, że reglamentacja rynku pracy została całkowicie zniesiona, to znaczy, że gdy istnieje bezrobocie, to jednoznacznie jest ono wskaźnikiem ukonstytuowania się rynku pracy. Oczywistym przejawem reglamentacji rynku pracy było też utrzymywanie do roku 1994 tak zwanego popiwku, podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń, co oznaczało, że mimo bezrobocia w dużej części gospodarki cena siły roboczej była ustalana poza mechanizmem rynkowym. W rezultacie przez parę lat nie istniał jeszcze prawdziwy rynek pracy, mimo że funkcjonowały już inne rynki. Co prawda czysty rynek pracy w takim znaczeniu, jak go ujmuje szkoła neoklasyczna w ekonomii, nie istnieje w żadnej z rozwiniętych gospodarek. Przykładowo, w większości gospodarek funkcjonują związki zawodowe, a te w interpretacji szkoły neoklasycznej w ekonomii zakłócają mechanizm rynkowy, określając zbiorowy kontrakt o pracę i kontrakty indywidualne. Związki dążą bowiem do określenia minimalnej płacy i zazwyczaj ich postulat jest przyjmowany w procesach zbiorowego przetargu. Można więc również dla naszych dalszych rozważań przyjąć, że na obszarze kontraktu o pracę w polskiej gospodarce lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, a więc w okresie bardzo burzliwej transformacji, funkcjonowały pewne mechanizmy rynkowe czy, w innej nieco interpretacji, istniał quasi-rynek, forma przejściowa będąca dziedzictwem przeszłości. Obecnie rynek pracy istnieje, nie ma co do tego wątpliwości. Liberalni ortodoksi sądzą jednak, że jest on sztywny i wymaga deregulacji.

Analiza rynku pracy, jaka jest podejmowana w tym miejscu, wymaga choćby szkicowego przedstawienia jego koncepcji jako swoistej instytucji życia społecznego.

- Przede wszystkim **rynek pracy** jest instytucją życia społecznego, a więc stałym, regularnym i nawykowym współdziałaniem ludzi, uwzględniającym jako podstawę uznane wartości, zwyczaje i normy. Normatywną podstawę rynku stanowi uznanie dla kupna i sprzedaży specyficznego towaru – pracy. Jest oczywiste, że jednostki o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach mogą oferować pracę o pewnym standardzie i chcą za jej wykonanie uzyskać wynagrodzenie, inni zaś są skłonni kupić taką pracę za określoną stawkę.
- Po drugie, jest to **instytucja ekonomiczna** w rozumieniu przyjętym przez S. Eisenstadta, ponieważ koncentruje się ona na wymianie, dystrybucji i cyrkulacji specyficznego dobra rynkowego, jakim jest praca (Eisenstadt 1968).
- Po trzecie, jest to instytucja, w której silnie uwidacznia się **aspekt wymiany**, co oznacza, że w wyniku współdziałania ludzi dochodzi do spotkania wolnego właściciela – oferenta własnej siły roboczej – i nabywcy tej siły, to jest pracodawcy, również suwerennego w swoich decyzjach o kupnie.

Rynek jako instytucja musi być społecznie rozpoznawalny jako taki. Mimo że fizycznie nie daje się namierzyć – choć wyraża się między innymi wtedy,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

gdy obserwujemy tak zwane giełdy pracy – istnieje w społecznej wyobraźni i organizuje działanie ludzi, przyczyniając się do sprawniejszego porozumiewania się w takich kwestiach jak wynajmowanie do pracy, rozwój karier zawodowych, wynagradzanie i zwalnianie z pracy.

Z socjologicznego punktu widzenia ludzie rozpoznają przede wszystkim zasady i mechanizmy „swojego rynku pracy", to jest tego, na którym funkcjonują. W ten sposób pokonywane są trudności poznawczego opanowania rynku pracy. Rynek pracy jako taki wydaje się zbyt abstrakcyjnym i ogólnym konstruktem, by łatwo dać się rozpoznać.

Teoria neoklasyczna w ekonomii utrzymuje, że rynek pracy jako instytucja określony jest przez ekonomiczną motywację ludzi pragnących racjonalnie zaspokajać swoje interesy w warunkach konkurencyjności i pewnej płynności zasobu, jakim jest praca. Można oczywiście wysunąć cały szereg zastrzeżeń, dotyczących motywów uczestników gry na rynku pracy; współczesna psychologia i socjologia dają ku temu solidne podstawy. Należy więc przede wszystkim wskazać na złożony charakter motywów, które z pewnością nie sprowadzają się do wąsko rozumianych interesów ekonomicznych, co przyznają bardzo wyraźnie także polscy ekonomiści (Socha, Sztanderska 2000). Nadto, ekonomiczny mechanizm rynku pracy jest opleciony siecią postaw, wartości i norm społecznych, towarzyszy mu też rozwinięty układ organizacyjny, co powoduje, że choć równowaga popytu i podaży siły roboczej jest osią tego mechanizmu, to wiele zjawisk decyduje o tym, w jakim stopniu jest ona decydująca.

W każdej ekonomicznej analizie podkreśla się, że ważna jest równowaga między popytem na pracę (pracą, którą chce nabyć pracodawca) i jej podażą (ilu ludzi chce pracować) (Sztanderska 2000). Jest to czysto teoretyczna konstrukcja. Może ona być rozważana jako tak zwana równowaga ogólna, gdy rozpatrujemy w danym momencie relację między ogólną liczbą oferowanych prac i jednostek pragnących pracować przy danej cenie pracy. W praktyce rozważa się raczej przede wszystkim równowagę strukturalną. Bowiem nawet jeżeli liczba miejsc pracy jest równa liczbie osób pragnących pracować, to zawsze w praktyce mamy do czynienia z nierównowagą, wynikającą z odmiennej struktury popytu i podaży. Dostosowanie struktury podaży do struktury popytu jest powolne, ważnym czynnikiem jest tu czas kształtowania się odpowiedniego dla nowych struktur popytu. Ogólny popyt na pracę zależy od wielu czynników o charakterze ekonomicznym (na przykład koniunktura gospodarcza). Struktura popytu na pracę zależy od sposobu podziału pracy oraz typu gospodarki i jej organizacji, rozwoju technicznego. Oczywiście, w pewnych przypadkach pracodawcy nie decydują się na zwalnianie pracowników, pomimo trudności związanych z recesją gospodarczą. Chcą zatrzymać tych fachowców, specjalistów, kadrę kierowniczą, którzy są ich kluczowym zasobem. Socjologowie dodają, że zależy to też od danej kultury. Przykładem tych zwyczajowych impulsów wzrostu popytu na pracę są liczni portierzy, hostessy i sprzątacze w firmach japońskich, szatniarki i babcie klozetowe w Polsce, dyspozytorzy taksówek przed amerykańskimi dworcami kolejowymi, konsjerżki we Francji, itp. Ważne też są zwyczaje zwykłych ludzi i popyt na

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

pewnego rodzaju usługi, w niektórych środowiskach, a nawet społeczeństwach, nieistniejące, a w innych niezbędne. Można tu wspomnieć wyprowadzaczy psów w Nowym Jorku w początkach lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Obecnie można ich spotkać również na warszawskich osiedlach mieszkaniowych. Cena tej usługi (często oferowanej przy gabinetach weterynaryjnych) nie jest wysoka. Szatnie w restauracjach i teatrach w Stanach Zjednoczonych należą do rzadkości, podczas gdy w Polsce są standardem.

Ogólna podaż pracy zależy od przyrostu naturalnego i przeciętnego dalszego trwania życia w danym społeczeństwie. Warto podkreślić, że kształtuje się ona także pod wpływem lokalnych obyczajów. One bowiem decydują, od jakich kategorii społecznych oczekuje się powszechnie obowiązku świadczenia pracy (np. kobiet wychowujących potomstwo, młodzieży w wieku edukacyjnym, osób starszych) oraz czy i w jakim stopniu społeczeństwo akceptuje inne niż związane z pracą formy bytowania (np. tolerancja dla niepracujących chorych, żebractwa, utrzymywanie niepracujących rezydentów w obrębie rodzin).

Struktura podaży jest też funkcją wielu innych czynników (np. szkolnictwa) oraz powoli zmieniających się poglądów na to, jakie prace są wartościowe, a więc w jakich zawodach ludzie chcą pracować, a jakie są odrzucane jako „niegodne", „brudne", „niemoralne".

Dla zrozumienia rynku istotne jest społeczne przyswojenie faktu, że oparty jest on na mechanizmie równowagi i każdy jego podmiot z osobna (indywidualny i zbiorowy) jest bezradny wobec siły tego mechanizmu. Chodzi więc o przyswojenie oczywistości, że tak musi być – czasem bezrobocie bywa większe, czasem mniejsze – i że ma to poważne konsekwencje dla ludzi.

Ekonomiści przyjmują pewien idealny model rynku pracy, wyrażony przez warunki doskonałej konkurencji. Można je potraktować jak szkielet zasad rynku pracy jako instytucji. W tym podejściu muszą być spełnione istotne założenia (Kwiatkowski 1988). Oto one:

- Pracownicy i pracodawcy działają zgodnie z zasadą maksymalizacji własnych korzyści.
- Siła robocza jest doskonale mobilna, to jest konsekwentnie poszukuje lepszych typów prac.
- Rynek pracy jest doskonale przejrzysty.
- Między pracownikami toczy się ostra gra konkurencyjna o miejsca pracy.
- Płace pracowników są doskonale giętkie, to znaczy zmieniają się nawet przy niewielkich wahnięciach popytu lub podaży pracy.

Socjologa będzie oczywiście interesowało, na ile zasady te są przyswojone w danym społeczeństwie, czyli na ile są uznawane za słuszne, na ile obrosły wartościami i usankcjonowanymi normami oraz, czy ukształtowały się instytucje ułatwiające ich działanie.

Istnieje niewielkie prawdopodobieństwo równoczesnego i zupełnego spełnienia poszczególnych założeń z punktu widzenia współczesnej wiedzy o zachowaniach człowieka, w tym wiedzy o zachowaniach zbiorowych. Przyjąć można, że powyższe założenia traktuje się jako swoiste drogowskazy zachowań na rynku.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Pozwala to uznać, że gra toczy się nie zawsze zgodnie z nimi, lecz zupełne ich pomijanie świadczy o nieobecności rynku.

Reguła, że pracownicy i pracodawcy działają zgodnie z zasadą **maksymalizacji** własnych **korzyści**, jest na rynku pracy oczywista. Pracownicy pragną pracy dobrze opłacanej, opartej na stabilnym kontrakcie, czyli pewnej, wykonywanej w dobrych warunkach, ciekawej i znaczącej społecznie, a więc obdarzanej prestiżem. Jednocześnie, w zamian za te nagrody, najchętniej wykonywaliby pracę, do której niepotrzebny byłby duży wysiłek, czyli łatwą. Klasycy humanistycznej teorii motywacji pracy udowadniają jednak, że nie jest prawdą, jakoby człowiek naturalnie dążył do mniejszego wysiłku w pracy za dane nagrody. Socjologia rozpatruje stosunek do wysiłku w kontekście procesów socjalizacji do pracy, utrzymując, że to, czy pracownik stroni od wysiłku, czy go akceptuje, zależy od niejawnych, a zinternalizowanych wzorców pracy, których źródła podmiotowe tworzą: rodzina, szkoła, grupa rówieśnicza, studia, firma, grupa pracownicza, środki masowego przekazu. Nośnikiem socjalizacyjnym jest oczywiście kultura narodowa i kultura organizacyjna, decydujące o tym, na ile pracownik jest zdolny do podejmowania trudnych zadań. W myśl zasady maksymalizacji pracodawcy z kolei pragną otrzymać za oferowane wynagrodzenie pracę możliwie wysokiej jakości, pracownika sumiennego i oferującego taki zespół zachowań, który jest w danej sytuacji najbardziej pożądany. Pracodawcy, gdyby zbyt daleko odeszli od zasady maksymalizacji korzyści, szybko przegraliby ze swymi konkurentami rynkowymi. W rezultacie i pracodawcy, i pracownicy stosują zasadę optymalizacji lub – nieco łagodniejszą – zasadę akceptacji pierwszego zadowalającego kontraktu. Aby sprawnie funkcjonować, rynek zasadniczo potrzebuje uznania dla ekonomicznych motywów rządzących jego podmiotami i prawa do zaspokajania ich w sposób społecznie akceptowany.

Zasada druga, że siła robocza jest doskonale **mobilna**, to jest poszukuje konsekwentnie lepszych typów prac, także jest w warunkach rynku prawdziwa. Ludzie rzeczywiście szukają lepszych prac, podejmują wysiłek edukacyjny, by sprostać nowym wyzwaniom, w sposób ciągły oceniają stosunek wkładu do efektu, by nie czuć się wykorzystanymi. Mobilność siły roboczej zależy jednak od tego, w jakim stanie znajduje się rynek pracy. Jeśli występuje na nim duże bezrobocie, decyzje o zmianie pracodawcy są bardzo ostrożne, siła robocza jest „onieśmielona" w decyzjach o mobilności. Nawet jeżeli bezrobocie nie jest dużym zagrożeniem, istnieją specyficzne grupy zniechęconych do poszukiwań: są to długotrwale bezrobotni, ludzie zmarginalizowani oraz grupy mniejszościowe, w tym nisko wykwalifikowane kobiety. „Zniechęceni" i „onieśmieleni" nie wierzą, że istnieje praca, którą mogliby otrzymać, nawet wtedy, gdyby ich oczekiwania co do warunków były skromne. Stopień mobilności siły roboczej ogółem zależy oczywiście od jej doświadczania rynku pracy: jest zrozumiałe, że ta mobilność będzie początkowo niewielka w tych typach gospodarki, w których rynek długo nie funkcjonował. Ruchliwość siły roboczej zależy też od mechanizmów innych rynków: przykładowo rynek dóbr i usług (tak zwana bogata oferta rynkowa) jest silnym motywatorem mobilności, rynek mieszkań i usług transportowych decyduje o łatwości przemieszczania się itp. O mobilności siły roboczej decyduje

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

także prawo pracy: może ją ułatwiać lub utrudniać, wpływając na elastyczność zawierania i rozwiązywania kontraktu o pracę. Rynek lepiej działa w społeczeństwie akceptującym mobilność, robienie kariery, prawo do ambicji zawodowych bez względu na cechy indywidualne, chęć i prawo do sukcesu, swobodę odejścia od aktualnego pracodawcy i poszukiwania nowego zatrudnienia.

Zasada, że doskonała konkurencja na rynku wyraża się w jego **przejrzystości**, dotyczy więc szczególnie problemów komunikacji społecznej w sieciach stosunków międzyludzkich. Ludzie rzeczywiście na różne sposoby dowiadują się, jakie rodzaje prac przynoszą najwyższe nagrody, lecz wiedza ta jest niepełna, zależy bowiem od ich usytuowania na rynku pracy. Jest to rynek lokalny lub rynek danej kategorii zawodowej czy rodzaju pracy. Zasada przejrzystości jest w takich przypadkach realizowana relatywnie pełniej. Z drugiej strony, sieć kontaktów społecznych każdego człowieka z osobna nie jest zazwyczaj wystarczająca dla uzyskania pełnego obrazu rynku pracy. W rezultacie pracownicy i pracodawcy są zainteresowani rozwiązaniami, które zwiększają przejrzystość rynku pracy. Są nimi ogłoszenia, w szczególności w mediach masowych, publikacje poradnikowe, wyspecjalizowane czasopisma, instytucje wspierające poszukiwania pracy i pracowników, badania dotyczące rynku pracy i jego ekspertyzy, które są następnie popularyzowane, instytucje poradnictwa zawodowego, specjalne programy szkolne, konkursy na najlepszych pracodawców, itp.

Rynek potrzebuje uznania dla prawdziwych i otwartych dla wszystkich narzędzi wspomagających przejrzystość rynku pracy, uznania dla publicznych wydatków tę przejrzystość wspierających i uznania dla tych, którzy z usługi przejrzystości czynią podstawę działalności biznesowej.

Zasada polegająca na tym, że między pracownikami toczy się ostra **gra konkurencyjna** o miejsca pracy, jest najsilniej krytykowana. W społeczeństwach o mało konkurencyjnym wymiarze kultury przyjmuje ona postać „starań o jak najlepszą pracę", tak jakby każdy z osobna mógł zabiegać o nią, nie utrudniając zdobycia tej pracy innym. W tej osłabionej wersji oznaczać może to przykładowo starania o lepszą pracę poprzez podejmowanie wysiłku edukacyjnego i dobre wykonywanie obowiązków. W społeczeństwach o kulturze indywidualistycznej, z silnym rysem współzawodnictwa, będzie owa zasada wyrażała się w dążeniu do zaprezentowania swoich osiągnięć w sposób zachęcający przyszłego pracodawcę i do odpowiedniego kształtowania swej kariery zawodowej. Zasada gry konkurencyjnej jest osłabiana w praktyce przez wiele czynników. Warto ponownie przywołać zjawisko „zniechęconych" uczestników rynku pracy, obejmujące dosyć liczne kategorie pracowników. Przede wszystkim chodzi o ukryty mechanizm solidarności pomiędzy bezrobotnymi i już pracującymi, mający postać głęboko zakorzenionych i w dużym stopniu nieświadomych zachowań. Robert Solow zauważa przykładowo, że bezrobotni nie stosują strategii oferowania pracy za niższą płacę, ponieważ w odczuciu bezrobotnych taka oferta byłaby samoponiżaniem się (Solow 1990). Ten ostatni motyw jest jednak podawany po pewnej refleksji – na początku jest to stwierdzenie „nie, bo nie" lub „nikt tak nie robi".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Związki zawodowe są ujmowane jako ważny czynnik zarówno osłabienia konkurencji o pracę, jak i jej wzmocnienia. W interpretacji liberalnej związki zawodowe są instytucją dążącą do kontraktu zbiorowego, w którym walczą o stabilne zatrudnienie i o utrudnienia zwolnień. Z kolei badacze związkowych strategii działania podkreślają, że często chronią one interesy pracujących (płacowe swoich członków) kosztem strategii prozatrudnieniowej, utrudniając tym ostatnim starania o prace podejmowane przez bezrobotnych.

O najlepszych pracowników konkurują także pracodawcy, oferując im korzystniejsze warunki zatrudnienia. Jednakże nie mogą oni z całą pewnością stwierdzić, że rzeczywiście zatrudniają najlepszych w danych warunkach pracowników. Dlatego też skłonni są eksternalizować funkcje poszukiwania pracowników, zlecając je agencjom rekrutacyjnym, dającym ograniczoną gwarancję powodzenia (Konecki 1998). Jest to rozwiązanie instytucjonalne, możliwe do podjęcia na gruncie nowoczesnej wiedzy naukowej i jej zastosowań. Ostatecznie jednak zasada konkurencji na rynku pracy powinna być akceptowana w wersji co najmniej prawa do konkurowania na zasadach uznanych w danym społeczeństwie za *fair*.

Ostatnia z zasad, że płace pracowników są doskonale **giętkie,** to znaczy zmieniają się nawet przy nieznacznych wahnięciach popytu lub podaży na pracę, w tak skrajnej postaci byłaby trudna do obronienia. Z pewnością pracownicy poszukują prac najlepiej płatnych, a pracodawcy starają się płacić niewiele za pracę łatwą do uzyskania na rynku i dostatecznie dużo za pracę trudno zastępowalną, spodziewając się, że w ten sposób zatrzymają u siebie niezbędnych pracowników. Jest wiele teorii pokazujących, w jakich warunkach i na jakich zasadach następują niewielkie odejścia od zasady giętkości. Teoria segmentacji rynków pracy, teoria renty związkowej, koncepcja *rent seeking* czy teoria *insidera* to najczęściej przywoływane przykłady. Zasada ta jednak potrzebuje akceptacji społecznej, skutkującej chęcią podejmowania negocjacji między pracodawcami i pracownikami wtedy, gdy sytuacja rynkowa się zmienia.

Przegląd składników idealnego modelu rynku pracy pozwala na stwierdzenie, że socjologia może ukazać znaczenie czynników społecznych, które mają wpływ na ich modyfikacje.

Socjologiczne zainteresowania podmiotami na rynku pracy skupiają się na ich zbiorowym charakterze. Nauka ta daje też swój wkład w rozumienie kolektywnego i instytucjonalnego działania na rynku pracy. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy uczestniczą w grze rynkowej jako siły zorganizowane. Pracownicy dla obrony swych interesów skupiają się w związkach zawodowych, pracodawcy zaś w swoich różnorodnych organizacjach. Dodatkowo w tej grze uczestniczy państwo: w krajach rozwiniętych gospodarczo jego organy regulują konflikt między pracodawcą i pracobiorcą. W stosunkach pracy następuje proces ograniczania wolnej gry na rynku poprzez instytucjonalizację konfliktu przemysłowego (Morawski 1970). Globalizacja eroduje ten system, jednak nie zdołała go jeszcze w wielu krajach europejskich całkowicie zniszczyć.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

*

Założeniem niniejszej pracy jest podejście instytucjonalne. Za Ralphem Fevre zostały przyjęte ramy analizy instytucjonalnej rynku pracy, systematyzujące je jako skoncentrowane już to na stronie popytowej rynku pracy (tak zwane podejście radykalne lub szkoła amerykańska), już na jego aspekcie podażowym (szkoła austriacka). Dla podejścia radykalnego kluczowe są takie pojęcia jak: wewnętrzny rynek pracy, dualny rynek pracy, zawodowe czy lokalne rynki pracy. Dla analiz uwzględniających aspekt podażowy ważne jest zagadnienie przetargu zbiorowego i jego wpływu na indywidualny i kolektywny kontrakt o pracę (Fevre 1992, Kozek 1993).

Bez tych pojęć zrozumienie zmian zachodzących na rynku pracy w Polsce od początku transformacji nie byłoby w ogóle możliwe. Przykładowo: nie moglibyśmy zrozumieć fenomenu wysokiej stopy bezrobocia w pewnych rejonach Polski czy wzrostu płynnych form zatrudnienia w całej gospodarce w pierwszej dekadzie XXI wieku. Warto zatem zastosować te pojęcia dla celów diagnostycznych. Ich użycie co prawda nie pozwala na podważenie prawdziwości paradygmatu o wyrównywaniu się popytu i podaży siły roboczej, ale pozwala tę grę pokazać w szczególnych formach realizacji. W tym typie analizy socjologia może także wykazać swą przydatność.

Popyt na pracę kształtuje się oczywiście w zależności od wielu czynników ekonomicznych, takich jak faza cyklu koniunkturalnego, tempo restrukturyzacji gospodarki, rozwój rynku, powstawanie nowych jego nisz, postęp technologiczny jako dostarczyciel nowych możliwości itp. Z punktu widzenia socjologii popyt na siłę roboczą przejawia się jednak w konkretnych formach. Badanie ich jest wkładem socjologii w opis mechanizmu popytu. Są to znane nam już pojęcia zewnętrznego – wewnętrznego rynku pracy, *core* i *periphery*, lokalności, pojęcie wielkości zakładu pracy jako miejsca gry rynkowej, kwestię tak zwanych niestandardowych form zatrudnienia.

Socjologom może się oczywiście wydawać czymś oczywistym, że najbardziej użyteczni będą w tworzeniu charakterystyki strony podażowej rynku pracy. Czyż może być coś bardziej zajmującego niż socjologiczny opis siły roboczej? Socjologia ma unikalny aparat pojęciowy i sprawdzone metody badań, narzędzia interpretacji wyników i bardzo pomysłowe teorie wyjaśniające. Analiza podażowej kompozycji rynku pracy jest o tyle interesująca dla socjologów, że ci, którzy nie postrzegają swego podejścia jako związanego z instytucjonalizmem, w istocie go uprawiają. Do tego rodzaju analiz zaliczyłabym przykładowo wszystkie te, które badają związki między systemem edukacji a rynkiem pracy (Sloman 1997, Adamski 1993), gdzie instytucje edukacyjne są szczególnym przedmiotem zainteresowania. Najważniejsza część analiz instytucjonalnych koncentruje się jednak na zupełnie innym aspekcie podażowej kompozycji rynku pracy, bo na instytucjach integrujących strony stosunków pracy jako uczestników zbiorowego przetargu.

Zatem druga ze szkół w ramach podejścia instytucjonalnego zwraca uwagę na właśnie instytucjonalne uwarunkowania podaży siły roboczej, w tym głównie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

ze strony związków zawodowych. Prekursorem tego podejścia byli w Europie – Hayek, a w Stanach Zjednoczonych – John Commons, którzy znaleźli kontynuatorów zainteresowań w osobach Miltona i Rosy Friedmanów (Friedman, Friedman 1980). Wszyscy oni stoją na stanowisku, że konkurencja między pracownikami jest ograniczana przez różnego rodzaju umowy, zawierane przez związki zawodowe z pracodawcami lub przez prawa stanowione pod presją związków zawodowych. Friedmanowie krytykowali system zabezpieczeń socjalnych towarzyszących polityce tak zwanego *welfare state*. W szczególności krytykowali istnienie zasiłków dla bezrobotnych.

W Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku rola związków zawodowych w negocjowaniu warunków kontraktu zbiorowego o pracę nie była prawnie ograniczana. Przeciwnie, poprzez przyznanie prawa do strajku i prowadzenia rokowań zbiorowych, uległa formalnemu wzmocnieniu. Próba oceny wpływu związków zawodowych na kontrakt zbiorowy jest jednak niezwykle trudna, były one bowiem cały czas wkomponowane w system sprawowania władzy, w tym sensie, że współuczestniczyły w szerokich koalicjach wspierających kolejne rządy. Dotyczy to i Solidarności, i OPZZ. Taka sytuacja była niezwykle niebezpieczna dla związków; polityczne uwikłanie powodowało ich uzależnienie. Do niedawna można było sądzić, że jest to proces przejściowy, zanikający w miarę stabilizowania się zbiorowych podmiotów sceny politycznej, czyli partii politycznych i bloków (pokomunistycznego i posolidarnościowego), oraz że korzyści mogą być tu obustronne. Tak się w istocie stało. Obecnie i związki zawodowe, i związki pracodawców deklarują coraz bardziej kurczącą się możliwość wywierania wpływu w obrębie systemu politycznego. Jednak obiektywnie patrząc, widać że po stronie pracodawców powstawały duże grupy kapitałowe, a menedżerowie znacznie wzmocnili swój status dochodowy (Kozek 2000), natomiast świat pracy funkcjonuje w warunkach niepewności zatrudnienia (relatywnie wysokie bezrobocie, wzrost odsetka czasowych umów o pracę, umów śmieciowych w młodym pokoleniu). Związki zawodowe posiadają co prawda możliwość blokowania projektów niekorzystnych dla pracowników, lecz cały czas muszą uwzględniać w swoich rachubach kalkulacje polityków, którzy zaczynają unikać skrajnych opcji z chwilą objęcia władzy. Dotychczas powściągliwość działaczy związkowych w formułowaniu żądań była wysoka (warto tu wspomnieć fenomen związków zawodowych jako parasola dla zmian na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku). Z badań dotyczących przetargu zbiorowego na poziomie zakładów pracy (Kozek 1998) wynikało, że w negocjacjach układów zbiorowych pracy nie poziom płac był zasadniczym celem starań związków zawodowych, lecz raczej ochrona zatrudnienia. Podobnie w roku 2009, związki zawodowe przystały na porozumienie antykryzysowe po to, by chronić zatrudnienie.

Podejście od strony podażowej w zbyt małym stopniu skupia się na tym, że zarówno związki zawodowe, organizacje pracodawców, jak i struktury państwa mogą uczynić bardzo wiele dla podtrzymania mechanizmu wymiany i konkurencji między pracownikami poprzez promowanie rozwiązań instytucjonalnych wspierających rynek. Po pierwsze, struktury państwa w wielu współczesnych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

społeczeństwach rynkowych działają na rzecz zapewnienia spokoju społecznego poprzez promowanie mechanizmów negocjacyjnych praca – kapitał, w tym polityki trójstronnej w dialogu społecznym. Po drugie, działają na rzecz szeroko rozumianej infrastruktury rynku pracy. W Polsce państwo finansuje na wszystkich szczeblach szkolnictwo zawodowe, co wpływa na poziom kwalifikacji przyszłych pracowników, finansuje również poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, czym przyczynia się do lepszego poinformowania kandydatów o wolnych miejscach pracy. Istnieje też system uregulowań prawnych związanych z pracą, system inspekcji i sądów pracy, co pozwala utrzymać społecznie akceptowane ramy kontraktu o pracę. W perspektywie długofalowej stabilizuje to też oczekiwania pracowników.

Polskie państwo nie promuje możliwości porozumień autonomicznych, czyli dwustronnych, nie wspierając łączenia się pracodawców w organizacje biznesu. Nie pozostaje to bez wpływu na zbiorowy kontrakt pracy. W szczególności znaczenie struktur wpisanych w model korporacyjny ma tu swoje potencjalnie wielkie, lecz lekceważone, znaczenie (Kozek 1999). W Polsce po prostu politykom nie zależało na możliwości odwoływania się do zorganizowanej siły roboczej i kapitału oraz negocjacji między nimi. Politycy preferowali model pluralistycznej konfrontacji i deregulację, co z jednej strony wypływało z tradycji stosunków pracy (okres przedwojenny), z drugiej lokowało się w trendzie cywilizacyjnym, który wiódł ku deregulacji związanej z globalizacją w jej obecnym stadium.

Podsumowanie

Rynek pracy jest niewątpliwie ekonomiczną instytucją. Jest zbiorem reguł wyznaczających zachowania ludzi, gdy funkcjonują oni w roli pracownika lub pracodawcy. O społecznym wymiarze tej instytucji decydują czynniki o charakterze społecznym. Ludzie zachowują się zgodnie z tymi regułami, w przekonaniu, że jest to najbardziej skuteczne, łatwe do naśladowania i – w dużym zakresie – nieuchronne działanie. Jednak działania te podejmują w przekonaniu, że reguły rynku pracy powinny służyć społeczeństwu, a u ich podłoża leżą ważne wartości: prawo do wyboru, do posiadania aspiracji, do bycia poinformowanym, do bogacenia się dzięki pracy, do zbiorowego działania, prawo do negocjacji. Pozornie zasady rynku pracy są czysto techniczne, a w istocie są przesiąknięte wartościami danego społeczeństwa.

Literatura przywoływana

Eisenstadt S.N., 1975, *Biurokracja, biurokratyzacja i odbiurokratyzowanie*, [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Derczyński W., Jasińska-Kania A., Szacki J. (red.), PWN, Warszawa.

Fevre R., 1992, *The Sociology of Labour Market*, Harvester Wheatsheaf, Londyn.

Friedman M., Friedman R., 1980, *Free to Choose*, Harcourt Brace Jovanovich, Nowy Jork.

Gieorgica J.P. (red.), 1998, *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.

Gościński J.W., 1990, *Polityka gospodarcza kluczem do reformy rynkowej*, PWN, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Konecki K., 1998, *Łowcy głów – Headhunting. Analiza pracy rekrutacyjnej w agencjach doradztwa personalnego*, Wyd. Normalizacyjne ALFA-WERO, Warszawa.
Kozek W., 1993, *Industrial Relations in Privatised and Private Enterprises: Corporatism or Pluralism*, „Polish Sociological Review", 4/1993.
Kozek W., 1998, *Nowe układy zbiorowe pracy. W poszukiwaniu kooperacji*, [w:] J. Paweł Gieorgica (red.), *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, CPS Dialog, Warszawa.
Kozek W., 1999, *Społeczne organizacje biznesu i jego związki w Polsce. Analiza instytucjonalna*, [w:] *Społeczne organizacje biznesu w Polsce a stosunki pracy*, (red.) Kozek W., Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.
Kozek W., 2000, *Stosunki pracy. Cień reform sektora publicznego*, [w:] *Polska przed nowymi wyborami*, Barometr społeczno-ekonomiczny 2000, Stowarzyszenie Studiów i Inicjatyw Społecznych, Warszawa.
Kwiatkowski E., 1988, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia: tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa.
Morawski W., 1970, *Konflikt przemysłowy w Ameryce: praktyka, ideologia a nauka*, PWN, Warszawa.
Sloman M., 1997, *Strategia szkolenia pracowników*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
Socha M., Sztanderska U., 2000, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa.
Solow R., 1990, *The Labor Market as Social Institution*, Oxford–Blackwell.
Sztanderska U., 2000, *Struktura niedopasowania na wybranych rynkach pracy*, [w:] *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, (red.) Socha M., Sztanderska U., PWN, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

2 Zmiana na rynku pracy. Jej pomiar i interpretacja

Każdy rynek pracy ma swoją dynamikę. Warto przyjrzeć się temu, jak rozwijał się on w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych, ponieważ może to wiele powiedzieć o tym, jak działają mechanizmy rynku pracy i jakie są efekty jego funkcjonowania jako instytucji.

Zmiany na rynku pracy można opisywać od strony najsilniejszych mechanizmów (alokacja zasobów, konkurencja, dystrybucja korzyści), a można to czynić, starając się pokazać jego charakterystyki strukturalne w wybranych momentach. Skupmy się tymczasem na tym drugim podejściu. Podejmując to wyzwanie, stajemy wobec potrzeby charakterystyki rynków pracy o bardziej ilościowej naturze. Takie analizy – w oparciu o charakterystyki ilościowe struktur – są też szczególnie pożądane w międzynarodowych badaniach porównawczych, pozwalających na ocenę sytuacji danego rynku pracy na tle ich większej liczby. Również dla danego kraju porównywanie przyjętych miar w poszczególnych momentach czasowych jest przydatne dla oceny zjawisk na rynku pracy. Jest oczywiste, że aby te porównania były poprawne, ważne są nie tylko metodologicznie trafne, ale i rzetelne pomiary. Ważna jest więc niezależność i wiarygodność instytucji, zbierającej dane statystyczne. W Polsce wiarygodność publicznego operatora statystycznego (Główny Urząd Statystyczny) wydaje się dosyć wysoka. Nie ma jednak badań na ten temat, pomimo że w ostatnim czasie wiemy więcej o zaufaniu społecznym do różnych podmiotów życia społecznego w wyniku badania na ten temat przeprowadzonego przez Centrum Badania Opinii Społecznej (Boguszewski 2010). Jednak nie śledzi się u nas zaufania do agend badawczych i statystycznych. Warto przywołać w tym miejscu pewne fakty. Jak ważna jest wiarygodność i rzetelność krajowej agencji statystycznej, widać po cechach kryzysu gospodarki greckiej jesienią 2010 roku. Dane gospodarcze dostarczane do wiadomości publicznej przez grecką agencję statystyczną były niezgodne z prawdą. Być może, gdyby były one dostatecznie ostrzegawcze, kryzys w tym kraju byłby uprzedzany odpowiednimi programami, a rozruchy społeczne łagodniejsze lub w ogóle by do nich nie doszło.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W Polsce GUS ogłasza wysokość przeciętnego wynagrodzenia, także w ujęciu strukturalnym. Ma to bardzo duże znaczenie dla różnych decyzji. Bardzo istotna jest rzetelność i trafność tego pomiaru oraz wiarygodność GUS jako instytucji życia publicznego. GUS dwukrotnie o nią walczył. W roku 2001 w sprawie o kompetencje dotyczące klasyfikowania towarów i usług Naczelny Sąd Administracyjny oddalił żądanie aparatu skarbowego do kwestionowania kompetencji GUS w tej dziedzinie (orzeczenie III SA 87/2001 *Samochody z odzysku*, 2001). Choć sprawa dotyczyła, wydawałoby się, banalnej kwestii wysokości podatku VAT od samochodów odzyskiwanych przez firmy ubezpieczeniowe, orzeczenie to miało duże znaczenie dla kół biznesowych i z pewnością zwiększyło ich zaufanie do badań statystycznych. Drugi podobny przypadek miał miejsce w roku 2008, gdy prokuratura zażądała od prezesa GUS ujawnienia danych na temat jednej z firm o jej transferach zagranicznych, a żądanie to spotkało się z odmową (Więcko, Szacki 2008). Rozstrzygnięcie tego konfliktu również miało znaczenie dla biznesu. Obie te sprawy były istotne dla oceny wiarygodności GUS w kwestii tajemnicy statystycznej. Dla zwykłych obywateli większe znaczenie zdaje się mieć nagłośniona medialnie na początku roku 2011 sprawa wynagrodzeń pracowników GUS z tytułu ich pracy przy rolnym i powszechnym spisie narodowym. Kancelaria premiera ujawniła informacje na ten temat przed rozstrzygnięciem, na ile dodatkowe zarobki pracowników GUS były rzeczywiście nieuzasadnione i na ile można je nazwać korupcyjnymi. Jak zauważył słusznie w kontekście tego medialnego zdarzenia Witold Gadomski: „Do GUS należeć będzie także ostatnie słowo w sprawie wielkości długu finansów publicznych. Z oficjalnego komunikatu urzędu dowiemy się, czy krytyczny poziom długu już został przekroczony, czy jeszcze nie. Dlatego bardzo ważne jest, by GUS cieszył się całkowitym zaufaniem i nie powstało wrażenie, że jest podatny na naciski polityków. Zmiana na stanowisku prezesa, przed ogłoszeniem wyników rzetelnego śledztwa w sprawie rzekomych lub prawdziwych nieprawidłowości, zaufanie takie podkopie" (Gadomski 2011). Obywatele, wylosowani na respondentów, którzy goszczą u siebie ankieterów GUS w ramach badania modułowego czy spisu powszechnego, nie muszą wchodzić w te zawiłości kompetencyjne, jednak medialna negatywna wrzawa z pewnością tworzy niepokojący klimat wokół takich badań.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (dalej MOP) proponuje szereg parametrów znacznie ułatwiających porównania. Również Eurostat, statystyczna agencja Unii Europejskiej, dąży do harmonizacji badań w skali europejskiej i światowej. Omówmy te parametry kolejno, przy okazji także pokazując, jak polski rynek może być scharakteryzowany w obrębie tego podejścia, w szczególności, jak zmieniały się jego parametry w latach 1995–2010 (2009) oraz co te zmiany oznaczają społecznie. Rok 1995 został wybrany jako początkowy dlatego, że możemy mówić o wysokiej już wiarygodności danych prezentowanych przez GUS w tym okresie, zharmonizowanych metodologicznie z systemem statystycznym Eurostatu i MOP. Oczywiście, że najlepiej byłoby użyć jako podstawy danych z roku 1990, lecz wolę użyć danych pewniejszych. Omawiając parametry zmian, odwołam się więc w szczególności do wyników Badania Aktywności Ekonomicznej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Ludności (dalej BAEL), wzorowanego na *Labour Force Survey,* a prowadzonego w Polsce od roku 1995 zgodnie ze standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostatu.

Aktywność ekonomiczna ludności (aktywność zawodowa w polskiej tradycji statystycznej) (*labour force participation rate)* w obrębie danej gospodarki pokazuje udział pracujących i bezrobotnych razem w stosunku do całej populacji (tabela A). Wskaźnik ten jest zazwyczaj prezentowany dla osób w wieku powyżej piętnastego roku życia, z uwzględnieniem podziałów wiekowych: 15–24 lat życia, 25–34, 35–54 oraz powyżej 55 roku życia (tabela 1 w aneksie do rozdziału). Wiek powyżej 55 roku życia jest definiowany jako tak zwany niemobilny. W zestawieniu z wielkością populacji stopa aktywności ekonomicznej jest świadectwem podaży siły roboczej, a więc informuje, jak duże są jej zasoby, czyli potencjalna wielkość rynku pracy. Najwyższe wskaźniki aktywności ekonomicznej są charakterystyczne dla niektórych krajów środkowej Afryki. W krajach tych większość ludzi powyżej piętnastego roku życia pracuje ze względu na brak możliwości korzystania z opieki socjalnej państwa i brak dostępu do edukacji, a praca wszystkich bez względu na płeć i wiek jest głęboko akceptowana w kulturze społecznej tych krajów, choć oczywiście jej charakter zależy od statusu społecznego danej osoby. Tam każdy pracuje w takim zakresie, w jakim zwyczaj nakazuje to danej klasie, płci i wiekowi. Polska mieści się wśród krajów o najniższej stopie aktywności ekonomicznej, o poziomie niższym niż 58,9 proc. W latach 1995–2001 wartość tego wskaźnika spadła jeszcze o prawie 3 proc. Nadto w okresie, o którym tu mówimy, to jest od połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku do końca pierwszej dekady XXI wieku, na niską aktywność ekonomiczną wpłynęły znacząco takie zjawiska jak zwiększenie współczynnika skolaryzacji na poziomie studiów wyższych (niepracująca i ucząca się młodzież) czy zjawiska dezaktywizacji zawodowej starszego pokolenia (nierestrykcyjna polityka przyznawania rent inwalidzkich, programy wcześniejszych emerytur i emerytur pomostowych).

Wskaźnik aktywności zawodowej (ekonomicznej), analizowany z uwzględnieniem podziału na kobiety i mężczyzn oraz na grupy wiekowe, informuje ogólnie o strukturze podaży siły roboczej. Mówi on nam, ile potencjalnie ludzi w poszczególnych kohortach wieku i płci może pracować, pomimo że tylko ich część znajduje taką możliwość.

Z tabeli 1 wynika, że bardziej aktywni ekonomicznie są w Polsce mężczyźni niż kobiety (o około 15 proc. w latach 1995–2009), w związku z czym można mówić o stabilnym zjawisku. Największa różnica w stopniu aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet występowała w kategorii wiekowej 25–54 rok życia i kształtowała się w granicach 16–21 proc. w wymienionym okresie. Drugą kategorią wiekową kobiet bardzo narażonych na mniejszą niż mężczyźni aktywność zawodową była grupa powyżej 55 roku życia. Kobiety w wieku 25–34 lata znajdują się na etapie prokreacji i związanych z nią typowych obowiązków wychowawczo-opiekuńczych. Również kobiety powyżej 55 roku życia bardzo często wypełniają obowiązki opiekuńcze w stosunku do pokolenia wnucząt oraz osób starszych,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

chorych i niepełnosprawnych w rodzinie. Oczywiście, w tym ostatnim przypadku duże znaczenie ma niższy wiek emerytalny kobiet niż mężczyzn. Mamy tu do czynienia z wyborem. Nawet jeśli ma on cechy szeregu chaotycznych decyzji, wybór ten oznacza, że w indywidualnych postanowieniach przedkłada się obowiązki związane z tradycyjną rolą kobiety w rodzinie nad jej aktywność zawodową (Titkow, Duch-Krzysztoszek, Budrowska 2004: 254–262). Dodatkowo określenie „wybór" warto przywoływać, biorąc pod uwagę fakt, że kobiety najbardziej wykształcone charakteryzuje zbliżona do mężczyzn aktywność ekonomiczna, natomiast kobiety o najniższym statusie wykształcenia dzieli pod tym względem największa różnica na minus w stosunku do mężczyzn (tabela 1 w aneksie do rozdziału). Praca kobiet najsłabiej wykształconych nie przynosi na tyle dużych dochodów, by rodziny decydowały się na rezygnację z ich nieodpłatnej pracy opiekuńczej w gospodarstwach domowych.

Tabela A. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w roku 1995 (dane na listopad), 2000, 2005 i 2009 (w IV kwartale)

Rok	Wskaźnik								
	Aktywność ekonomiczna w tys.			% siły roboczej			Aktywność ekonomiczna (siła robocza w % populacji w wieku 15 lat i więcej)		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
1995	17 004	9 200	7 804	100	54,10	45,90	58,4	66,5	51,5
2000	17 300	9 397	7 903	100	54,32	45,68	56,4	64,3	49,2
2005	17 161	9 362	7 799	100	54,55	45,45	54,9	62,8	47,7
2009	17 357	9 479	7 878	100	54,61	45,39	55,1	63,5	47,5

Źródło: Rocznik Statystyczny 1998, tabela 1 (146); Rocznik Statystyczny 2001, tabela 1 (150) i przeliczenia własne; Rocznik Statystyczny 2006, tabela 1 (163) i przeliczenia własne; Rocznik Statystyczny 2010, tabela 1 (148) i przeliczenia własne.

Stopa zatrudnienia informuje o udziale zatrudnionych w wybranej kategorii wiekowej, najczęściej w populacji 15 lat lub więcej (*employment-to-population ratio*) (tabela 1 w aneksie do rozdziału). Kryterium definicyjne osoby pracującej jest – mówiąc kolokwialnie – niewymagające. Jest to wykonywanie pracy przynoszącej dochód, w wymiarze nie mniejszym niż jedna godzina tygodniowo. Nieważna jest wielkość dochodu. W wielu zawodach, będąc faktycznie bezrobotnym, poszukującym pracy, jest się klasyfikowanym jako osoba pracująca. Dotyczy to na przykład wielu grup artystów. Udział w koncercie organizowanym *ad hoc* i trwającym ponad jedną opłaconą godzinę powoduje, że artysta nie jest klasyfikowany jako bezrobotny, choć raczej nie jest w stanie utrzymać się z tak niewielkiej ilości pracy.

Stopa zatrudnienia informuje o popycie na rynku pracy, lecz jednocześnie wiele mówi o zdolności danej gospodarki do tworzenia i utrzymywania miejsc

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

pracy. Wysoka stopa zatrudnienia jest pożądana i stanowi często cel strategiczny różnych programów i polityki zatrudnienia w wielu krajach. Przykładowo Unia Europejska stawia taki cel w obrębie tak zwanej Europejskiej Polityki Zatrudnienia (EES – *European Employment Strategy*[1]) od roku 1995 do chwili obecnej. Międzynarodowa Organizacja Pracy zastrzega co prawda, że sam w sobie ten wskaźnik nie informuje dobrze o stanie rynku pracy bez uwzględnienia takich kwestii jak niskie wynagrodzenia, tak zwane podzatrudnienie, złe warunki pracy czy istnienie czarnego rynku pracy, jednak powinno się go ujmować jako podstawę oceny stanu danego rynku pracy.

W Polsce w latach 1995–2009 utrzymywała się niepokojąca tendencja do relatywnie niskiej stopy zatrudnienia. Po kryzysie na początku pierwszej dekady XXI wieku zatrudnienie obecnie zdaje się powracać do wielkości z roku 1995 (a był to rok, gdy nadal trwały redukcje zatrudnienia). Utrzymuje się też stała różnica w stopach zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Oba te zjawiska powinny być interpretowane jako niekorzystne. Pomimo że od czasu kryzysu przedakcesyjnego (przed rokiem 2004) doszło do ożywienia gospodarczego i Polska została beneficjentem europejskich funduszy strukturalnych, nie przyniosło to natychmiastowej znaczącej poprawy.

Z pewnością niepokojąco niska stopa zatrudnienia ma u podłoża jakieś stałe uwarunkowania strukturalne. Ludzie w Polsce systematycznie nie mają tyle pracy, ile by chcieli, a kobiety są bardziej niż mężczyźni dotknięte tą plagą. Warto zwrócić uwagę na fakt, że od roku 2001 szybciej rośnie dochód narodowy niż zatrudnienie, co oznacza w tym przypadku, że mniej więcej ta sama zbiorowość pracujących w Polsce wytwarza coraz większy dochód narodowy (wykres 1). Zjawisko to ekonomiści nazywają wzrostem bezzatrudnieniowym (Kabaj 2003: 51–56). Wydaje się, że ten wzrost stawał się coraz silniejszy (dla lat 2001–2009). Czy na takim rodzaju wzrostu nam zależy jako społeczeństwu? Czy chcemy, by nadal tak było, w szczególności w odniesieniu do młodego pokolenia i osób przed emeryturą? Dla większości ludzi w Polsce jest to pewnie pytanie retoryczne.

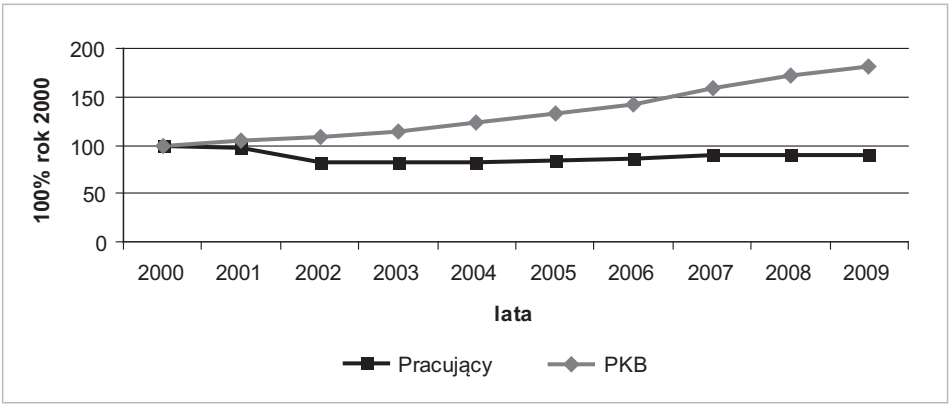
Jak wspomniano wcześniej, tak niska stopa zatrudnienia w porównaniu z innymi krajami nasuwa szereg pytań o – być może ukryte i głębsze – przyczyny tego dosyć uporczywego zjawiska. Ekonomiści oczywiście będą mówili najchętniej o niskiej konkurencyjności polskiej gospodarki, interpretując to zapewne w kategoriach dziedzictwa poprzedniego systemu gospodarczego; budowa konkurencyjności musi potrwać jakiś czas. Radykalni lewicowi ekonomiści wskażą i udowodnią utratę tej konkurencyjności „na własne życzenie" krajowych elit politycznych, które od początku transformacji akceptowały konieczność otwarcia polskiej gospodarki na konkurencję światową, co powodowało utratę miejsc pracy (Kowalik 2009, Hardy 2010).

Niektórzy ekonomiści, wyjaśniając pobudki zachowań ludzi na rynku pracy, zwracają uwagę na zgoła inne zjawiska. Przykładem może być wybitny amerykański ekonomista John Kenneth Galbraith, który w książce *Teoria masowego*

[1] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 1. Dynamika dochodu narodowego brutto w cenach bieżących a zmiany w zatrudnieniu w latach 2000–2009



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS dostępnych on-line: www.stat.gov.pl: roczne dane makroekonomiczne.

ubóstwa zwrócił uwagę przede wszystkim na znaczenie morale pracy danego społeczeństwa, grupy społecznej lub kategorii społecznej (Galbraith 1987). Jego zdaniem ludzie angażują się intensywnie w działalność ekonomiczną ze szczególnych, kontekstualnych powodów, przede wszystkim dążąc do lepszego życia lub odbudowy „życia utraconego" na skutek wojny czy migracji poprzez usilną pracę.

Dla socjologa jest to oczywiste – zwraca on uwagę na to, czy ludziom chce się w danym systemie zatrudnienia pracować. Interesująca staje się zatem kwestia wartości pracy w życiu rodzin i jednostek oraz postawy związane z poczuciem sprawstwa, w tym przypadku osiągania celów życiowych poprzez pracę i szerszą aktywność ekonomiczną. Chodzi więc o poznanie pobudek podejmowania pracy najemnej lub prowadzenia własnego biznesu. Wyniki badań socjologicznych jednoznacznie sugerują, że w toku transformacji nastąpił wzrost znaczenia pracy (Kozek 1997, Sikorska 2000, Marody i Lewicki 2010). Jeśli to prawda, powinno to w dłuższym czasie znajdować przełożenie na stopę zatrudnienia. Jednak – jak pokazują badania w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego – poczucie indywidualnego sprawstwa charakteryzuje raczej osoby o ponadprzeciętnym statusie społeczno-ekonomicznym, inne osoby w mniejszym stopniu (Kozek 2001). Istnieje więc co prawda zmiana w zakresie odczucia sprawstwa, jednak nie obejmuje ona wszystkich (Morawski 2001). Zatem, choć praca stała się w deklaracjach ważną wartością społeczną, ważniejszą, niż było to na początku transformacji, to motywacyjne skutki jej podjęcia i konsekwencje niepodjęcia są oceniane niejednoznacznie. Istnieją przesłanki do niepodejmowania zatrudnienia i osiągania równowagi życiowej na innej drodze niż praca.

Istnieje jeszcze inna możliwa interpretacja przyczyn niskiej stopy zatrudnienia w Polsce. Chodzi o bariery strukturalne zarówno o charakterze gospodarczym, jak i społecznym, na tyle duże, że nie pozwalają one na dostrzeżenie szans poprawy. Bariery ekonomiczne (niedostatek kapitału inwestycyjnego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

w systemie), prawne (sztywne i liczne regulacje), edukacyjne (niski poziom kapitału ludzkiego) powodują, że ludzie w Polsce nie są w stanie rozwinąć wiary i dostrzec szansy na zatrudnienie (najemne lub na własny rachunek) w stopniu, który by spowodował uruchomienie działania.

Podobnie jak stopa aktywności ekonomicznej, stopa zatrudnienia jest prezentowana w układzie grup wiekowych i płci (tabela 3 w aneksie do rozdziału). Jej wielkość we współczesnych gospodarkach waha się pomiędzy 50 a 70 proc. Gospodarka Polski charakteryzuje się jedną z najniższych stóp zatrudnienia, która dodatkowo spadła w latach 1995–2001 o 5 proc. Było to wskaźnikiem kryzysu rynku pracy. Najwyższe stopy zatrudnienia charakteryzują osoby obu płci w wieku od 25 do 54 roku życia. Osoby zarówno młodsze, jak i starsze, są bardziej narażone na bierność zawodową lub bezrobocie. Osoby legitymujące się wyższym wykształceniem w latach 1995–2009 najlepiej utrzymywały się na rynku pracy, podczas gdy osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i podstawowym oraz niepełnym podstawowym doznały największej utraty zatrudnienia jeszcze w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Posiadający wykształcenie policealne, średnie zawodowe i zasadnicze zawodowe, co prawda ustępują w stopie zatrudnienia osobom bardziej wykształconym, lecz ich poziom zatrudnienia poprawił się od początku obecnego wieku. Widać więc wyraźnie, że gospodarka rynkowa nagradza posiadaczy wykształcenia.

Stopa zatrudnienia kobiet jest nadal, w stosunku do lat osiemdziesiątych, o około 10 proc. mniejsza od stopy zatrudnienia mężczyzn, co w porównaniach międzynarodowych świadczy o utrzymywaniu się kobiet na rynku pracy, pomimo jego załamania. Gdyby ta różnica systematycznie się powiększała, oznaczałoby to pogarszanie się rynkowego położenia kobiet. Nadal jednak stanowią one znaczny zasób kapitału ludzkiego możliwego do spożytkowania i jest to kapitał o lepszych charakterystykach w aspekcie poziomu formalnego wykształcenia niż kapitał edukacyjny populacji mężczyzn.

Status zatrudnienia (*status in employment*) jest wskaźnikiem informującym o pozycji zatrudnionych na rynku pracy pod względem kryterium zależności w stosunku pracy. W klasyfikacji tej wyróżnia się: pracowników najemnych, pracujących na własny rachunek (samozatrudnionych), pracujących pomagających członków rodzin (często też określanych jako nieopłaceni członkowie rodzin pomagający w prowadzeniu firmy) oraz pracodawców zatrudniających pracowników najemnych. Odpowiednie dane dla Polski zawiera tabela 4 (w aneksie do rozdziału). Tak jak w wielu rozwiniętych krajach świata, w Polsce dominują pracownicy najemni, a ich udział w zatrudnieniu nieco rośnie. Znamienna jest dynamika kategorii „pracodawcy i pracujący na własny rachunek". Widać wyraźnie, że rozwijała się ona bardzo znacząco od początków transformacji, lecz jej odbudowywanie po kryzysie przedakcesyjnym jest dosyć powolne (po części może to być wyjaśnione spadkiem zatrudnienia w rolnictwie; rolnicy są przecież osobami pracującymi na własny rachunek).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Ten mniejszy udział pracodawców i pracujących na własny rachunek jest znamienny, jeśli weźmie się pod uwagę często wyrażane w dyskursie publicznym przekonanie, że firmy chętnie aranżują pracę swoich pracowników w formie pozornej samodzielnej działalności gospodarczej. Widocznie tak rozumianej pracy zależnej nie da się stosować w dużym zakresie. Liczba pracodawców jest względnie stabilna, w granicach 500–700 tys. Są to osoby pełniące rolę społeczną obciążoną wieloma wymaganiami i oczekiwaniami (Duczkowska-Małysz 1999, Kozek 2004).

Zatrudnienie w poszczególnych sekcjach i sektorach. Strukturę zatrudnienia przedstawia się w kategoriach sektorów (publiczny i prywatny), sekcji (rolnictwo, przemysł, usługi) i działów (podczęść – sekcje). Najbardziej charakterystyczną zmianą w zakresie struktury zatrudnienia był w latach 1995–2009 spadek zatrudnienia w sektorze publicznym na rzecz wzrostu zatrudnienia w sektorze prywatnym (tabela B). Wynika z niej, że już w roku 1995 ponad 60 proc. zatrudnionych pracowało w sektorze prywatnym i ta kategoria przyrastała do ponad 70 proc. w roku 2005. Warto podkreślić, że pracodawca prywatny jest bardziej wrażliwy na impulsy płynące z rynku. Dla pracowników najemnych jest to niezwykle radykalna zmiana.

Tabela B. Udział sektora prywatnego w zatrudnieniu ogółem w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Rok	1995	2000	2005	2009
Udział zatrudnienia w sektorze prywatnym	61,39%	72,12%	71,60%	73,83%

Źródło: Rocznik Statystyczny 2006, tabela 4 (166), Rocznik Statystyczny 2010, tabela 5 (152).

Drugą doniosłą zmianą są różnice struktury zatrudnienia w sekcjach. Porównanie struktury zatrudnienia według sekcji i podsekcji w latach 1995–2009 wyraźnie pokazuje, że najbardziej spadło zatrudnienie w rybołówstwie, rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie, górnictwie, zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i wodę, w nieco mniejszym stopniu – w sekcji przetwórstwo przemysłowe i ochrona zdrowia, natomiast wzrosło zatrudnienie w budownictwie, handlu i naprawach, edukacji, hotelarstwie i gastronomii, pośrednictwie finansowym, obsłudze rynku nieruchomości (tabele 5 i 6 w aneksie do rozdziału).

Generalnie w latach 1995–2009 znacznie spadło zatrudnienie w rolnictwie i wzrosło w sekcji usług. Zatrudnienie w sekcji przemysł też się w tym czasie zmniejszyło i jest to interpretowane przez obserwatorów zewnętrznych – podobnie jak spadek zatrudnienia w rolnictwie – jako dosyć drastyczne, zważywszy na krótką ramę czasową tego procesu (Hardy 2010). Zmiana zatrudnienia w sekcjach jest interpretowana jako modernizacyjna, w pewnym sensie oczywista i łatwa do przewidzenia.

Ważny jest charakter tych zmian w sekcjach dla populacji pracujących. Co oznaczała ona dla ludności utrzymującej się z rolnictwa, gdzie była najbardziej gwałtowna, powinna więc rodzić protesty społeczne i opozycję polityczną?

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Okresowe sukcesy „Samoobrony" i utrzymywanie pozycji politycznej – często jako języczka u wagi – przez Polskie Stronnictwo Ludowe mogą świadczyć o dużej mobilizacji rolników, których interesy były zagrożone restrukturyzacją (Żukowski 2008). Zmniejszenie się zatrudnienia w rolnictwie nastąpiło, pomimo że socjologowie wsi obserwują proces reruralizacji (Frenkel 2010). W Polsce w ostatnim czasie rośnie bowiem liczba zamieszkujących na obszarach wiejskich: saldo migracji z miast do wsi jest dodatnie, a mieszkańcy wsi częściej podejmują pracę w miastach (tamże). Rozwój indywidualnego transportu samochodowego ułatwia te transfery.

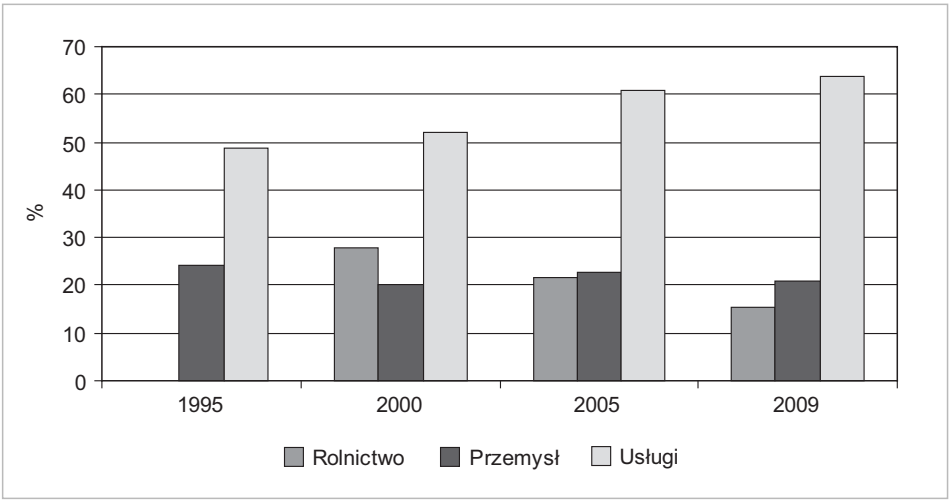
Zmiana wielkości zatrudnienia w przemyśle miała dwoisty charakter – była przecież sprzężona ze zmianą sektorową, czyli prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych. W pewnym sensie prywatyzacja stała się sposobem na zmniejszenie zatrudnienia w przemyśle. Prywatnym pracodawcom było bowiem łatwiej przeprowadzić redukcje zatrudnienia niż dyrektorom przedsiębiorstw państwowych czy prezesom spółek skarbu państwa. W roku 1995 w przemyśle pracowało 3102,5 tys. ludzi, a w roku 2008 – 2420,6 tys. 681,9 tys. pracowników – to jest główna różnica strukturalna. Co się stało z tymi osobami? Dlaczego protest społeczny z ich strony był mniejszy, niż się spodziewano? Tendencja do strajkowania była niewielka, popularność partii „świata pracy" – takich jak Unia Pracy, Ruch Ludzi Pracy, Solidarność Pracy, Polska Partia Socjalistyczna, Nowa Lewica, Polska Partia Pracy, Partia Pracy – także. Interpretatorzy zjawiska niewielkiego nasilenia protestów wskazują na różne możliwe przyczyny, na przykład: indoktrynacja neoliberalnym mitem założycielskim (Hardy 2010), zdrada interesów pracowniczych przez NSZZ Solidarność (Ost 2007), modernizacyjne nastawienie robotników i ich niewiara w moc strajków (Gardawski 1996: 196), manipulacyjne działania nowych elit politycznych (Bugaj i in. 2004), niechęć społeczna do rozgrywania konfliktów w sposób radykalny (Bartkowski 2009).

Wzrost wolumenu zatrudnienia w usługach oznacza zmianę charakteru pracy wykonywanej przez ludzi w Polsce. Można to interpretować w kategoriach szansy życiowej, szczególnie dla młodego pokolenia. W coraz mniejszym stopniu jest to praca z przedmiotami, w coraz większym stopniu polega ona na obsłudze ludzi. Praca w usługach wymaga kwalifikacji i umiejętności odmiennych od tych potrzebnych w produkcji przemysłowej i rolnej. Praca w wytwórczości przemysłowej wymaga bowiem od większości zatrudnionych przede wszystkim umiejętności ściśle technicznych, oznaczających umiejętność oddziaływania na przedmioty. W usługach natomiast wymagana jest wiedza w zakresie wybranej specjalizacji, choćby na poziomie niezaawansowanym, jednak bardzo ważne stają się umiejętności interpersonalne, słabo wyuczane w systemie edukacyjnym.

Pracownicy w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time workers*) – są to zatrudnieni, których wymiar czasu pracy jest mniejszy niż pełny czas pracy definiowany jako taki w obrębie danego społeczeństwa. To ostatnie zastrzeżenie jest istotne, ponieważ pełny wymiar pracy znacznie różni się nawet w Europie i wynosi od 35 do 46 godzin w tygodniu. Stopa niepełnego czasu pracy jest definiowana jako stosunek liczby pracujących w niepełnym wymiarze do

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 2. Zmieniająca się struktura zatrudnienia w Polsce w latach 1995, 2000, 2005, 2009 – udział procentowy zatrudnionych w rolnictwie, przemyśle i usługach



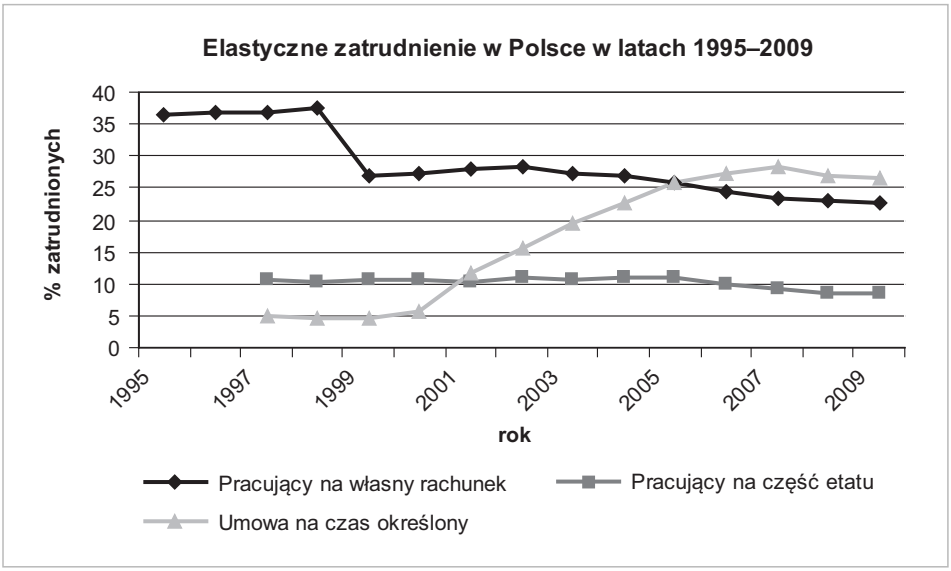
Źródło: Przeliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny RP 2006, tabela 6 (168) dla lat: 1995, 2000, 2005, Rocznik Statystyczny 2010 dla roku 2009, tabela 6 (153).

ogólnej liczby zatrudnionych. W szczególności zwraca się baczną uwagę na udział kobiet w stopie niepełnego czasu pracy. W Polsce rosła ona szybciej w latach 1995–2009 niż stopa zatrudnienia w niepełnym czasie mężczyzn, w odniesieniu do których właściwie nie zmieniała się (tabela 7 w aneksie do rozdziału). Stopa niepełnego zatrudnienia kobiet w Polsce należy do najniższych w Europie, a udział w niej kobiet jest zbliżony do udziału mężczyzn, co odróżnia nasz kraj od Europy Zachodniej. Jest to wynik zarówno wyborów pracodawców, jak i pracowników. Z jednej więc strony wynika ze zwyczaju zatrudniania się kobiet w pełnym wymiarze czasu pracy, co w poprzednim systemie zawsze wiązało się z niskim poziomem zarobków oraz możliwością łączenia pracy zawodowej kobiet z życiem rodzinnym (rozbudowany system żłobków i przedszkoli). Po stronie pracodawców mamy do czynienia z przyzwyczajeniem do korzystania z dostępności pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przed laty stopa niepełnego zatrudnienia mogła być traktowana jako dobry wskaźnik elastycznego gospodarowania zasobem pracy. Obecnie nie jest to wskaźnik wystarczająco informujący o rozmiarach elastyczności danego rynku pracy. Rozpowszechniły się inne sposoby osiągania elastyczności, a praca w niepełnym wymiarze czasu mimo wszystko jest dobrze chroniona: pracownik pracujący na część etatu ma na gruncie polskich uregulowań prawnych takie same prawa jak pełnozatrudniony. Zatem zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu nie jest tak elastyczne jak w innych rozwijających się formach kontraktu na wykonanie pracy. By zobrazować stopień elastyczności rynku pracy, należy obecnie używać także innych wskaźników: proporcji zatrudnionych na własny rachunek, zatrudnionych na kontraktach czasowych i zatrudnionych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 3. Udział elastycznego zatrudnienia (wybrane formy) w zatrudnieniu ogółem w wybranych latach (1995–2009)



na umowach zlecenia (w tym zlecenia, o dzieło i honoraria). W szczególności wzrósł udział zatrudnienia w formie umowy o pracę na czas określony. W roku 2000 jego udział wyniósł 5,8 proc., a w roku 2009 – 26,5 proc. (wykres 3). Jest on na tyle duży, że zauważa się już jego negatywne konsekwencje (Bednarski, Frieske 2012).

Godziny pracy – MOP proponuje, by używać trzech miar, które łącznie dobrze charakteryzują rynek pracy pod względem czasu przeznaczonego na pracę. Są to: przeciętna liczba godzin przepracowanych w ciągu tygodnia, udział pracowników pracujących mniej niż 20 godzin w tygodniu i udział pracowników pracujących więcej niż 40 godzin w tygodniu. Zasadniczo te trzy miary rozpatruje się w podziale na mężczyzn i kobiety. W Polsce stosunkowo duża liczba osób pracuje więcej niż 40 godzin w tygodniu (tabela 8 w aneksie do rozdziału). Dotyczy to również kobiet. Zwraca uwagę duże zaangażowanie czasowe pracodawców i pracujących na własny rachunek. Niewielkie zmniejszenie się przeciętnej liczby godzin przepracowanych w tygodniu jest wynikiem zmian regulacji prawnych (pięciodniowy tydzień pracy).

Istniejąca struktura czasu pracy może być interpretowana jako charakterystyczna dla społeczeństwa na dorobku, materialistycznego (Siemieńska-Żochowska 2004), starającego się osiągnąć pewne cele materialne kosztem czasu wolnego i odpoczynku. Nie jest to jednak jednoznaczne. W dyskursie publicznym często podnoszone są kwestie niemożności utrzymania równowagi praca – życie z powodu nadmiernych wymagań prywatnych pracodawców w stosunku do pracowników najemnych, gdy chodzi o czas pracy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Zatrudnienie w gospodarce nieformalnej (w Polsce używa się określenia: nierejestrowanej) obrazowane jest przy pomocy stopy zatrudnienia w jej obrębie jako proporcji pracujących w niej do ogółu zatrudnionych. Bardzo istotna jest definicja zatrudnienia w gospodarce nieformalnej. Może być ich wiele, w zależności od kryteriów przyjętych w danym kraju. MOP przyznaje, że w wielu krajach spełnienie standardów wybranej definicji, opartej na jednoznacznych kryteriach i badaniach statystycznych jest wręcz niemożliwe. Zatem porównania międzynarodowe są bardzo trudne; jako dające lepszą informację można przyjmować wielkość nieformalnego zatrudnienia w obrębie danej gospodarki, porównując jego udział w dłuższych okresach. W Polsce badania nieformalnego zatrudnienia są doskonalone w ramach projektu BAEL. Dotychczas GUS przygotował cztery analizy, przedstawiające szczegółowo zjawisko pracy nierejestrowanej dla lat: 1994, 1998, 2004, 2009.

Tabela C. Zatrudnienie nierejestrowane według badań i szacunków GUS w wybranych latach

Rok	1994*	1998**	2004***	2009***
Udział	6,6%–7,5%	9%	9,6%	4,9%

Źródło: *Praca nierejestrowana w Polsce w 1995 roku (1996), pobrane on-line z www.stat.gov.pl/serwis/nieregularne/sz_strefa/szara_st.htm 28 czerwca 1996. **Praca nierejestrowana w Polsce w roku 1998, Studia i Analizy Statystyczne, GUS, Warszawa, 1999. ***Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 roku (2010), Monitoring Rynku Pracy, GUS, dostępne on-line: www.stat.gov.pl.

GUS przyznaje, że zjawisko pracy nierejestrowanej jest trudne do rozpoznania również w Polsce. Jedną z metod jest pytanie badanych wprost o wykonywanie pracy nierejestrowanej na rzecz pracodawcy lub innego niż respondenta gospodarstwa domowego. GUS oświadcza, że badanym przedstawia się rozumienie pracy nierejestrowanej jako „pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiejkolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS, a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste; oraz jako pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa, na przykład podatki (*Zasady metodyczne* 2008: 27). Jest oczywiste, że wiarygodność badania modułowego pracy nierejestrowanej w ramach BAEL zależy od zaufania badanych do GUS i jego ankieterów.

Szacunki zatrudnienia nierejestrowanego według GUS są bardzo ostrożne, zważywszy na problemy metodologiczne związane z przedmiotem badania –

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

bada się przecież zjawisko karalne. W wielu opracowaniach wyrażana jest opinia, że początki gospodarki rynkowej wiązały się z pewnego rodzaju akceptacją nieformalnej gospodarki i związanego z tym nieformalnego zatrudnienia. Porównując badania GUS z lat późniejszych z badaniem z roku 1994 nie stwierdza się tego zjawiska (tabela C). Należy też poważnie brać pod uwagę, że wyniki badań ankietowych (w tym GUS) są prawdopodobnie zaniżone. Inne metody szacowania wielkości nieformalnej gospodarki dostarczają znacznie wyższych wartości danych (np. poprzez szacunek zużycia energii elektrycznej czy ilości pieniądza krążącego w obiegu) – na poziomie ponad 20 proc. To samo źródło szacowało dla roku 2003, że dochód narodowy brutto w Polsce w 14 proc. pochodzi z nieformalnej gospodarki (Renoy i in. 2004). Z perspektywy socjologicznej o wiele jednak ważniejsze są analizy dotyczące przyczyn nierejestrowanego zatrudnienia i kompozycji społecznej osób pracujących „na czarno" i „na szaro", czyli w cieniu (obok i w związku z nim) rejestrowanego zatrudnienia. Ważna też jest społeczna akceptacja dla takiej pracy.

Z danych GUS wynika, że zatrudnienie nierejestrowane zmniejszyło się w ostatnich latach. Należy się jednak pogodzić z faktem, że praca doraźnie wykonywana w tej postaci może utrzymywać się w związku z kosztem mitręgi biurokratycznej jej ujawnienia i obsługi.

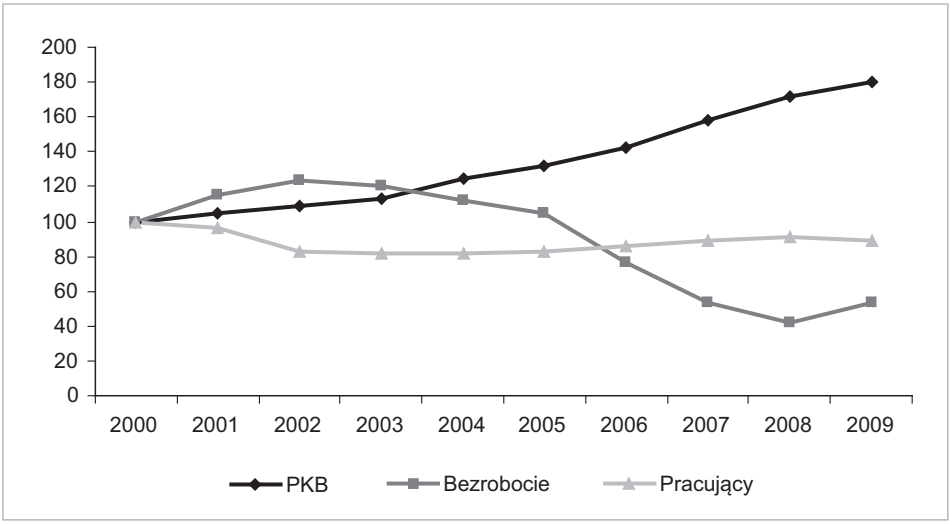
Bezrobocie *(unemployment)* jest najczęściej używanym miernikiem charakteryzującym rynki pracy. Bezrobocie według definicji MOP oznacza sytuację, gdy osoba rzeczywiście nie pracuje i poszukuje pracy, z tym że – jak wspomniano wcześniej – wystarczy by pracowała odpłatnie więcej niż godzinę w tygodniu, a zostanie zaklasyfikowana jako pracująca. Jeszcze bardziej restrykcyjna jest definicja bezrobocia rejestrowanego w polskich urzędach pracy. Wystarczy, przykładowo, że osoba rzeczywiście bezrobotna wynajmie mieszkanie lub sprzeda w danym miesiącu jakiś przedmiot, osiągając dochód wyższy niż połowa minimalnego wynagrodzenia – a nie zostanie zaklasyfikowana jako osoba bezrobotna.

Jakkolwiek by mierzyć bezrobocie, jest ono plagą, dotykającą wszystkich. Nawet jeżeli dana osoba nigdy nie była bezrobotna (w jakimś sensie, a więc także we własnym rozumieniu), straty społeczne z tytułu bezrobocia są ewidentne. W ostatnich latach, gdy spada bezrobocie, wyraźnie rośnie dochód narodowy brutto – tak jest od roku 2004 (wykres 4). To, że stopa bezrobocia zaczęła spadać, jest bardzo ważną zmianą, wiązaną z korzyściami wynikającymi z integracji poakcesyjnej z Unią Europejską. Niezależnie od tej pozytywnej zmiany mamy ciągle zjawisko niewykorzystanego kapitału ludzkiego. Widać jasno, że spadek bezrobocia wiąże się ze wzrostem dochodu narodowego, lecz oczywiście można wieść spór, zadając pytanie, co jest czynnikiem sprawczym. Ekonomiści powiadają: poprawia się koniunktura, więc spada bezrobocie. Można też powiedzieć: udało się zaktywizować ludzi, więcej wytwarzamy jako społeczeństwo, więc rośnie dochód narodowy.

Bezrobocie według wieku i statusu edukacyjnego (*unemployment by education attainment*). Status edukacyjny jest dosyć trudny do porównania pomiędzy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 4. Dynamika dochodu narodowego brutto w cenach zmiennych, dynamika stóp zatrudnienia i stóp bezrobocia, rok 2000 = 100%



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS dostępnych on-line: www.stat.gov.pl, roczne dane makroekonomiczne.

różnymi krajami ze względu na odmienności systemów kształcenia. Jednak zawsze daje się wyróżnić kategorie pracowników z najniższym poziomem wykształcenia, średnim i wyższym w powiązaniu z wymiarem wykształcenia ogólnego i wykształcenia wyspecjalizowanego (zawodowego). W Polsce bezrobocie najsilniej dotyka młodych ludzi, w wieku 15–24 lata. Bezrobocie kobiet było przed kilku laty znacząco większe niż mężczyzn, w ostatnich latach stopy bezrobocia obu płci wyrównały się (tabela 10 w aneksie do rozdziału). Osoby z wyższym wykształceniem są znacząco rzadziej bezrobotne niż osoby legitymujące się niższym poziomem wykształcenia. W roku 1995 kobieta po studiach wyższych była sześciokrotnie rzadziej narażona na bezrobocie niż kobieta, która ukończyła tylko zasadniczą szkołę zawodową. W roku 2009 ta różnica zmniejszyła się, lecz nadal jest w przypadku kobiet trzykrotna. W przypadku mężczyzn jest podobnie. Co prawda osoby legitymujące się wykształceniem wyższym wykonują po części pracę tego niewymagającą, lecz rentą edukacyjną w takim przypadku staje się posiadanie pracy i osiąganie dochodu.

Bezrobocie w powiązaniu z czasem pracy. Ten wskaźnik koncentruje się na osobach zatrudnionych, które oceniają liczbę przepracowywanych godzin jako niewystarczającą w stosunku do potrzeby angażowania się w pracę i uzyskiwania dochodu z tego tytułu. Wskaźnik ten jest nazywany widocznym podzatrudnieniem, a mierzy się go w badaniach gospodarstw domowych. Wyraża się on w trzech sytuacjach:

- gdy osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy czy na pewną liczbę godzin deklarują to jako niedobrowolne,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

• gdy osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy czy na pewną liczbę godzin chciałyby pracować więcej,

• gdy osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy czy na pewną liczbę godzin poszukują dodatkowych godzin pracy.

W latach dziewięćdziesiątych obserwowano w świecie wzrost tego zjawiska. W Polsce nie jest ono dobrze przebadane, a przynajmniej nie jest reprezentowane w statystykach publicznych. W Europie Zachodniej dotyczy kobiet i ludzi młodych, dla których istnieje wiele ofert niepełnego zatrudnienia, a oni właśnie aspirują do zatrudnienia pełnego.

Bezrobocie młodych (*youth unemployment)* dotyczy osób w wieku 15–24 lata; Międzynarodowa Organizacja Pracy proponuje, by mierzyć je na cztery sposoby:

• jako stopę bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata,

• jako stosunek liczby młodych bezrobotnych do liczby bezrobotnych w wieku 25 lat i więcej,

• jako stosunek liczby bezrobotnych młodych do liczby bezrobotnych w całej populacji,

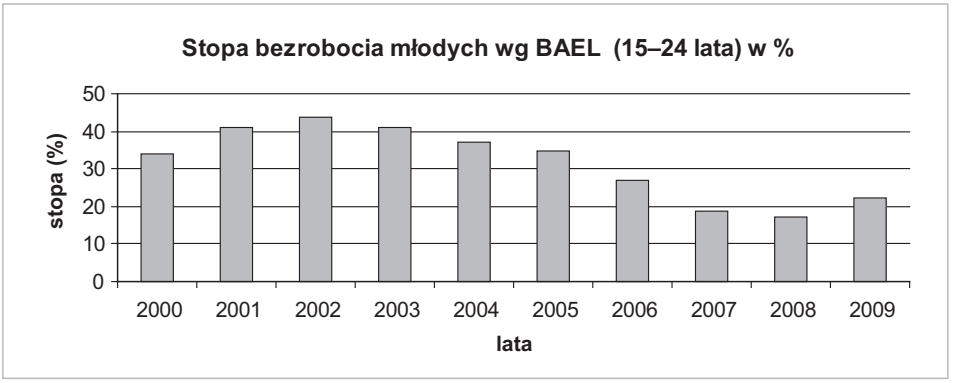
• jako stosunek liczby bezrobotnych w młodym wieku do liczby wszystkich młodych.

Ten rodzaj bezrobocia zajmuje bardzo i polityków, i zwykłych ludzi, którzy martwią się o przyszłość młodego pokolenia i młodych członków swoich rodzin. Najwcześniejsze krajowe programy poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce dotyczyły właśnie kategorii młodych bezrobotnych, w szczególności absolwentów, którzy nigdy nie pracowali, a w warunkach rosnącego bezrobocia nie mogli znaleźć zatrudnienia, nie posiadając doświadczenia zawodowego. W naszym kraju dodatkowo problem bezrobocia młodych miał wymiar społeczny ze względu na liczną kohortę wiekową młodych ludzi z pokolenia wyżu demograficznego przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych ubiegłego wieku, wchodzących na rynek pracy. Bezrobocie młodych było szczególnie wysokie w okresie przedakcesyjnym, czyli w latach 2000–2005. W roku 2002 osiągnęło ono poziom 43,5 proc., zatem dotyczyło prawie połowy ludzi w wieku 15–24 lata (wykres 5). W odróżnieniu od kobiet i osób starszych nie dochodzi do przesunięcia tej grupy do kategorii bierni zawodowo. Nie można liczyć na takie koła ratunkowe jak nieodpłatna praca domowa (kobiety), przechodzenie na wcześniejsze emerytury (ludzie starsi) bądź na renty inwalidzkie (osoby starsze, chore przewlekle). Tak duże bezrobocie młodych nie zaowocowało jednakże bardzo dużymi patologiami społecznymi, co świadczy o sile procesów socjalizacji w krytykowanych w dyskursie medialnym instytucjach: rodzinie i szkole.

Wysoka stopa bezrobocia młodych jest plagą wielu gospodarek europejskich. Tak jak w Polsce dostrzega się, że jest to bezrobocie dotykające ludzi u progu ich kariery, bez możliwości zdobycia przez nich doświadczenia zawodowego. Jest to strata kapitału ludzkiego obecnie i w przyszłości. W ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia wydziela się więc specjalne grupy działań priorytetowych adresowanych do młodego pokolenia bezrobotnych, próbując chronić ich przed

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 5. Bezrobocie młodych w Polsce w latach 2000–2009



Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu, pobrane 26 lutego 2010.

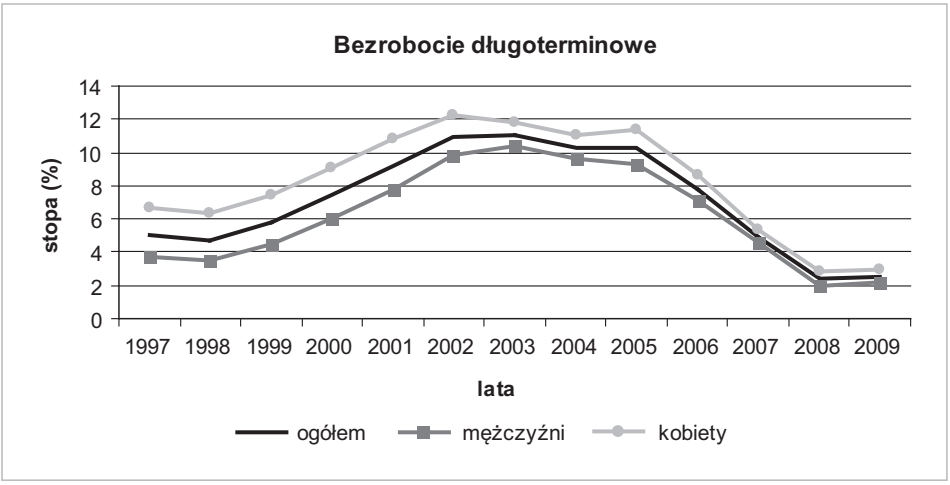
dłuższymi okresami braku pracy i dostarczając okazji do szkoleń, staży oraz praktyk jeszcze w okresie edukacji zawodowej (Pascual 2000). To, że bezrobocie młodych spadło w latach 2004–2009 w Polsce, jest sukcesem, choć oczywiście zbyt małym.

Bezrobocie długotrwałe (*long-term unemployment)* jest zdefiniowane jako takie, które trwa rok lub dłużej. Międzynarodowa Organizacja Pracy proponuje, by mierzyć je poprzez stopę bezrobocia tego rodzaju oraz jako udział bezrobotnych długoterminowych wśród ogółu bezrobotnych. Z porównania statystyk międzynarodowych wynika, że bezrobocie długoterminowe jest w Polsce bardzo wysokie (tabela 11 w aneksie do rozdziału). Bezrobocie długoterminowe jest przedmiotem szczególnego niepokoju specjalistów rynku pracy, dlatego że istnieje jego silny związek z biedą i nędzą, z wykluczeniem społecznym. W Polsce dotyka ono w równym prawie stopniu kobiet i mężczyzn, choć w odniesieniu do kobiet było wyraźnie wyższe w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, a obecnie jest zbliżone (wykres 6). Wydaje się też, że jest ono powiązane silnie z koniunkturą gospodarczą. Jego drastyczny spadek w ostatnich latach warto rozpatrzeć także w aspekcie programów rynku pracy: Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich* (2004–2006, a praktycznie 2008) i Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki* (2006–2013), w ramach których wypracowano działania priorytetowe skierowane do długotrwale bezrobotnych. Każdy długotrwale bezrobotny w założeniu projektów systemowych, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, powinien otrzymać indywidualne wsparcie, mające na celu jego – choćby czasowe – wyprowadzenie z bezrobocia. Tak oczywiście w Polsce nie jest, niemniej stan pożądany został jednoznacznie określony.

Stopa nieaktywności ekonomicznej, czyli udział biernych zawodowo (*inactivity rate*) dotyczy osób, które chcą co prawda pracować, lecz aktualnie nie poszukują pracy (tabela 13 w aneksie). Są to osoby, które opiekują się członkami swoich

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 6. Bezrobocie długotrwałe według BAEL w latach 1997–2009



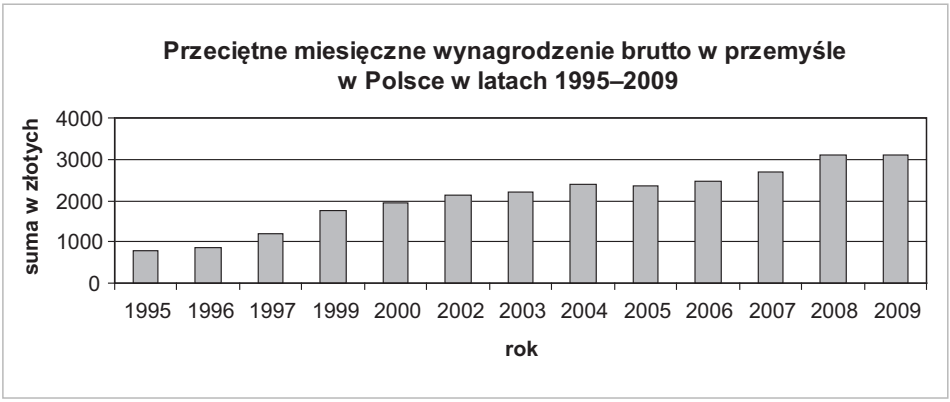
Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu, pobrane 26 lutego 2010.

rodzin, lub pobierają emerytury i renty, lub uczęszczają do szkół, lecz i takie, które nie wierzą, że mogłyby być zatrudnione i po prostu już nie szukają aktywnie pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy liczy ten wskaźnik w szczególności dla grupy wiekowej 25–54 lata, a więc osób w okresie, gdy w Europie ludzie po zdobyciu edukacji, a przed przejściem na emerytury, powinni pracować. W tym okresie życia nieaktywne są przede wszystkim kobiety. Jest oczywiste, że bierność ekonomiczna dotyczy w pewnej części osób określanych jako onieśmielone. Są to osoby, które co prawda w przeszłości poszukiwały pracy jako bezrobotne – przez wiele lat – i ostatecznie uznały, że nie ma dla nich szans na zatrudnienie. Decydują się one na podjęcie nauki, podejmują starania o zabezpieczenie społeczne w postaci renty lub jakiejś formy wcześniejszej emerytury, decydują się na podjęcie dorywczego nierejestrowanego zatrudnienia lub rezygnują z wszelkich starań o pracę, pozostając na utrzymaniu rodziny lub przyjmując status osoby pozostającej w kompetencjach instytucji opieki społecznej. Ta ostatnia kategoria onieśmielonych jest szczególnie trudna z punktu widzenia szans na ponowną aktywizację zawodową.

Status edukacyjny i analfabetyzm. Miary te w szczególności dotyczą poziomu wykształcenia siły roboczej, stopy wykształcenia wyższego wśród osób w wieku 25–29 lat oraz zakresu analfabetyzmu wśród siły roboczej. Poziom wykształcenia osób aktywnych zawodowo obrazuje tabela 1 (w aneksie do rozdziału). Wyraźnie widać, że osoby o wyższym formalnym statusie edukacyjnym mają większe szanse na zatrudnienie. Jeśli chodzi o poziom analfabetyzmu w Polsce, to jest on relatywnie niski. UNESCO szacowało go w Polsce (jako kraju w kategorii „rozwinięty") w roku 1999 na poziomie 0,4 proc., a w roku 2000 na poziomie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 7. Dynamika wynagrodzeń w przemyśle w latach 1995–2009



Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2002, tabela 2 (177), Rocznik Statystyczny RP 2003, tabela 5 (191), Rocznik Statystyczny RP 2004, tabela 5 (192), Rocznik Statystyczny RP 2008, tabela 5 (177), Rocznik Statystyczny RP 2001, tabela 5 (182), Rocznik Statystyczny RP 2006, tabela 2 (193) Rocznik Statystyczny 2010, tabela 2 (178).

0,3 proc. Nie można więc sformułować tezy, że analfabetyzm jest dużą barierą w zdobyciu zatrudnienia. Bardziej interesujące są badania i analizy dotyczące analfabetyzmu wtórnego osób powyżej 15 roku życia.

Wskaźnik wynagrodzeń w przemyśle (*manufacturing*) odnosi się do wynagrodzeń pracowników najemnych. Jest używany dlatego, że w wielu krajach dane potrzebne do prezentacji są łatwiej dostępne dla tej kategorii niż inne rodzaje danych o płacach. Wskaźnik ten jest używany do porównań międzynarodowych, gdy wynagrodzenia są przeliczane na dolary. Pozwala to porównać konkurencyjność siły roboczej poszczególnych krajów i zrozumieć transfery kapitału i dyslokacje prowadzone przez wielkie międzynarodowe korporacje. Stale poszukują one tańszej siły roboczej o porównywalnych parametrach kapitału ludzkiego (poziom wykształcenia, morale pracy). Gromadzone są też oczywiście statystyki, dotyczące wynagrodzeń brutto w walucie krajowej. W Polsce płace brutto w przemyśle zasadniczo rosną od roku 1995 (wykres 7). Nie wzrosły w latach 2008–2009, w czasie kryzysu gospodarczego mającego początki w USA. Spowodował on, że również pracodawcy w Polsce obawiali się prowadzić politykę wzrostu wynagrodzeń.

Gromadzone są również dane dotyczące wynagrodzeń realnych, czyli uwzględniające ich siłę nabywczą. Gdy analizuje się dynamikę wynagrodzeń realnych, widać, że tempo ich wzrostu jest bardzo nierówne (wykres 8) oraz różne od tempa wzrostu dochodu narodowego. W tym przypadku możemy powiedzieć, że nie istnieje koordynacja odgórna związku między polityką wynagrodzeń realnych i wzrostem gospodarczym.

Koszty godziny pracy to inny wskaźnik ważny dla porównań krajowych w czasie oraz dla porównania stawek płacowych za usługi, w szczególności tych, które

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 8. Porównanie dynamiki przeciętnego wynagrodzenia realnego brutto z dynamiką dochodu narodowego brutto w cenach stałych

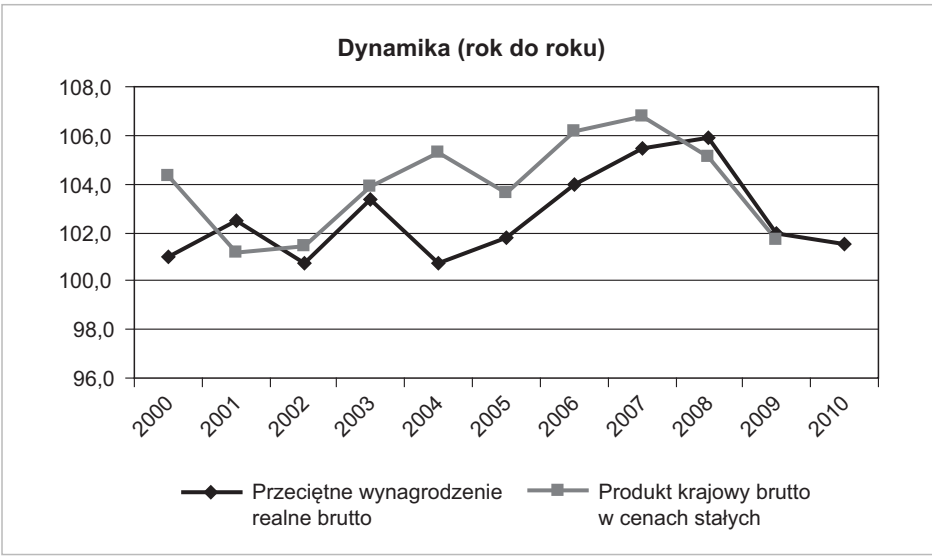


Tabela D. Koszty godziny pracy w roku 1995 (u pracodawców zatrudniających nie więcej niż pięć osób), 2000, 2005, 2009 (u pracodawców zatrudniających więcej niż dziewięć osób)

Wyszczególnienie	1995	2000	2005	2009
Na jedną godzinę opłaconą w zł	3,63	15,68	20,19	26,43
Na jedną godzinę przepracowaną w zł	4,24	18,30	30,51	30,51

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 1996, tabela 19 (205), Rocznik Statystyczny RP 2010, tabela 14 (161).

funkcjonują na wolnym rynku pracy (tabela D). Wiedza o wysokości kosztu godziny pracy pozwala na wyliczenie wydajności pracowników (produktywności). Jest to domena ekonomistów analizujących zmiany produktywności.

Przepływy na rynku pracy – liczba osób, które zmieniły pracę. Wskaźniki te dodatkowo opisują bezrobocie, lecz jednocześnie obrazują ruch na rynku pracy, pokazują nasilenie zmian położenia osób obecnych na rynku pracy poprzez zmianę ich statusu. W 1995 roku 22 proc. aktywnych zawodowo doznało takich przemieszczeń, w roku 2000 – 20 proc., w roku 2005 i 2009 – 18 proc. Oczywiście jest to dosyć nieprecyzyjna interpretacja, ponieważ niektóre osoby mogły kilkakrotnie zmienić swój status na rynku pracy, lecz ujmując ten rząd wielkości jako orientacyjny, możemy mówić o dużej dynamice rynku pracy.

Bieda i dystrybucja dochodów. MOP przyjmuje ostatnio w swoich analizach, że linię biedy tworzy mniej niż jeden dolar dziennie, wydawany na utrzymanie. Bardziej wiarygodne są oczywiście linie biedy wyznaczane w odniesieniu do

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

warunków krajowych. W ostatnich latach wzrosło zainteresowanie pracującymi biednymi, to jest ludźmi, którzy pomimo pozostawania zatrudnionymi są narażeni na biedę. Pomiar tego zjawiska jest prowadzony w Polsce dopiero od roku 2005. Jest to zmienna określana jako *in-work at-risk-of-poverty rate*. Z zestawienia zaprezentowanego w tabeli E wynika, że jest to zjawisko częste. Na tle krajów Unii Europejskiej również jest relatywnie wysokie. Większe od Polski wartości tego wskaźnika wykazują w krajach UE jedynie Rumunia i Grecja.

Tabela E. Odsetek pracujących zagrożonych ubóstwem w Polsce w latach 2005–2009

Rok	2005	2006	2007	2008	2009
Odsetek zagrożonych ubóstwem wśród pracujących	13,8	12,8	11,7	11,5	11,1

Źródło: Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu, pobrane 7 marca 2010.

Podsumowanie

Zmiana na rynku pracy w przebiegu polskiej transformacji jest dosyć trudna do określenia. Można by nazwać ją oczywiście radykalną, zważywszy skalę zmian w zakresie jej struktur, w szczególności na wczesnym etapie transformacji, czyli w latach 1989–1995. Biorąc jako podstawę wnioskowania bardziej wiarygodne dane GUS z lat 1995–2009 można mówić o pewnych stałych parametrach rynku pracy. Przede wszystkim uderza stałość niskiej stopy aktywności ekonomicznej na tle zasobów pracy. W okresie 1995–2009 kształtowała się ona na poziomie nieco ponad 54 proc. i była większa dla mężczyzn niż dla kobiet. Jest to stałość niepokojąca, wskazująca na silne mechanizmy dezaktywizacji zawodowej, szczególnie osób starszych i kobiet. O ile brak aktywności ekonomicznej ludzi młodych wynikać może i powinien z zaangażowania w edukację, to przyczyna ta z pewnością nie działa w odniesieniu do kobiet i osób w starszym wieku.

Zmiana na rynku pracy po roku 1995 jest także radykalna w zakresie struktur zatrudnienia w sektorach (wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym) i sekcjach (wzrost zatrudnienia w usługach, gwałtowny spadek w rolnictwie i niewielki relatywnie spadek w przemyśle). Te zmiany były powiązane ze sobą czasowo i wzajemnie się uzupełniały.

Istnieją zmiany zatrudnienia powiązane ściśle z koniunkturą gospodarczą, można więc nazwać je fluktuacyjnymi. Dotyczą one wielkości bezrobocia, w tym – długoterminowego. Jednak widać też, że pewne niekorzystne zjawiska w zakresie bezrobocia mogą być ograniczane, jeśli istnieje możliwość instytucjonalnego przeciwdziałania im. Dotyczy to w ostatnich latach bezrobocia osób młodych i bezrobocia kobiet z ponadprzeciętnym statusem edukacyjnym.

Dosyć istotną zmianą w badanym okresie jest wzrost elastyczności rynku pracy. Cechą charakterystyczną jest sposób osiągania elastyczności w Polsce. Nie uzyskuje się jej poprzez pracę w niepełnym wymiarze, co bywa typowe dla wielu krajów europejskich. Polski sposób to przede wszystkim praca na podstawie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

umowy na czas określony, na poziomie czyniącym z Polski europejskiego lidera tej strategii elastyczności.

Jak radykalne są te wszystkie zmiany w odbiorze społecznym? Jakie są ich konsekwencje? Jak społeczeństwo przystosowuje się do nich? Próba odpowiedzi na te pytania to cel dalszej części książki.

Pozostaje jeszcze powrócić do oceny rynku pracy jako instytucji w kontekście wspomnianych zmian. Być może po części mogą one wskazywać niesprawne mechanizmy rynku pracy lub ich niepełne przyswojenie społeczne. Przykładowo niska stopa zatrudnienia mogłaby świadczyć o silnym działaniu mechanizmu konkurencji i braku czynników kompensujących jego działanie. Relatywnie znaczny udział kontraktów czasowych może świadczyć o dużej giętkości, przekonaniu pracodawców, że jest to właściwy sposób postępowania itp.

Literatura przywoływana

Bartkowski J., 2009, *Opinie o reprezentacji interesów pracowników i pracodawców w Polsce,* [w:] Gardawski J. (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Bednarski M., Frieske K., 2012, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.

Bugaj R. i in., 2004, *Intelektualne źródła polskiej transformacji*, [w:] *Polska transformacja ustrojowa. Próba dyskursu – zarys perspektyw*, pr. zb., Fundacja Innowacja i Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna, Warszawa, s. 345–348.

Boguszewski R., 2010, *Zaufanie społeczne,* Komunikat CBOS nr BS/29/2010, on-line: http://badanie.cbos.pl/details.asp?q=a1&id=4268.

Duczkowska-Małysz K., 2004, *Wizerunek przedsiębiorcy w świetle badań gospodarstw domowych i lokalnych społeczności*, [w:] *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Warszawa, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

Employment in Europe 2006.

Employment in Europe 2010.

Frenkel I., 2010, *Ludność wiejska*, [w:] Wilkin J. (red.), Nurzyńska I., *Polska wieś 2010. Raport o stanie wsi*, Warszawa, Wyd. Naukowe Scholar.

Gadomski W., 2011, *Nie ma żartów ze statystyką*, komentarz dostępny on-line: http://wyborcza.biz/biznes/1,100897,9039693,Nie_ma_zartow_ze_statystyka.html, pobrano 28.02.2011.

Galbraith J.K., 1987, *Teoria masowego ubóstwa*, PWN, Warszawa.

Gardawski J., 1996, *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Hardy J., 2010, *Nowy polski kapitalizm*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.

Kabaj M., 2003, *Wzrost zatrudnienia warunkiem optymalizacji sfery socjalnej*, [w:] Balcerzak-Paradowska B., *Praca i polityka wobec wyzwań integracji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Kowalik T., 2009, www.polskatransformacja.pl, Wyd. Muza, Warszawa.

Kozek W., 1997, *Praca w Polsce w perspektywie XXI wieku*, [w:] *Społeczno-polityczne uwarunkowania systemu gospodarczego*, Instytut Rozwoju i Studiów Strategicznych, Warszawa.

Kozek W., 2001, *Sprawstwo i aktywność jako komponenty poczucia sprawiedliwości w warunkach rynku i demokracji*, [w:] Cichomski B., Kozek W., Morawski P., Morawski W., *Sprawiedliwość społeczna. Polska lat dziewięćdziesiątych*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Kozek W., 2004, *Zostać przedsiębiorcą? Ocena warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce*, [w:] Kolarska-Bobińska L. (red.), *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Marody M. Lewicki M., 2010, *Przemiany ideologii pracy*, [w:] Kochanowicz J., Marody M. (red.), *Kultura i gospodarka*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Morawski P., 2001, *Wykształcenie i wynagrodzenia a sprawiedliwość społeczna. Polska na tle krajów postsocjalistycznych i zachodnich*, [w:] Cichomski B., Kozek W., Morawski P., Morawski W., *Sprawiedliwość społeczna. Polska lat dziewięćdziesiątych*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Ost D., 2007, *Klęska Solidarności*, Wyd. Muza, Warszawa.

Pascual A.S. (red.), 2000, *Tackling Youth Unemployment in Europe. Monitoring the European employment strategy,* European Trade Union Institute, Bruksela.

Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 r., on-line: http://www.stat.gov.pl/ cps/rde/xbcr/gus/ POZ_ praca_nierej_w_pol_2009.pdf, pobrane 1.03.2010.

Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 r., dostępne on-line: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/ PUBL_praca_nierejestrowana_2004.pdf, pobrane 1.03.2010.

Renoy P., Ivarsson S., der Wusten-Gritsai van der O., Mejer E., 2004, *Undeclared Work in an Enlarged Union. An Analysis of Undeclared Work: an in-depth study of specific items*, Employment Analyses, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels, dostępny on-line.

Siemieńska-Żochowska R., 2004, *Od wartości postmaterialistycznych do materialistycznych. Casus Polski*, [w:] Marody M. (red.), *Zmiana czy stagnacja?*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Sikorska M., 2002, *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: lęk przed bezrobociem i samorealizacją*, [w:] *Polacy wśród Europejczyków. Wartości społeczeństwa polskiego na tle innych krajów europejskich*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Sprzedaż samochodów z odzysku, 2001, (tekst z archiwum „Rzeczpospolitej"), dostępny on-line: http://new_arch.rp.pl/artykul/408025_Zaufanie_do_wladzy_na_pierwszym_miejscu.html, pobrane 28.02.2011.

Titkow A., Duch-Krzysztoszek D., Budrowska B., 2004, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy,* Wyd. IFiS PAN, Warszawa.

Więcko W., Szacki W., 2008, *GUS broni danych przed prokuraturą. Prokuratura w szoku,* „Gazeta Wyborcza", 21.04.2008.

Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, 2008, on-line: http://www.stat.gov.pl/ cps/ rde/xbcr/gus/PUBL _Zasady_metodyczne_stat_rynku_ pracy_ i_wynagr odzen.pdf, pobrane 1.03.2010.

Żukowski T., 2008, *Mapa polityczna wsi 2008*, [w:] Wilkin J., Nurzyńska I. (red.), *Polska wieś 2008. Raport o stanie wsi*, FDPA, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Aneks statystyczny do rozdziału

Tabela 1. Współczynnik aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej według wieku, płci i poziomu edukacyjnego w IV kwartale w latach: 1995*, 2000, 2005, 2009

Wyszczególnienie	Rok											
	1995			2000			2005			2009		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Wiek												
Wiek produkcyjny Mężczyźni 16–64 lata Kobiety 18–59 lat	b.d.	b.d.	b.d.	60,4	65,8	54,7	58,4	63,5	53,1	71,2	76,0	66,2
15–24	40,9	45,7	36,2	25,4	28,7	22,1	23,0	25,7	20,2	34,2	39,3	28,9
25–34	85,2	94,6	75,6	72,1	82,3	61,6	72,0	80,0	63,8	84,6	92,7	76,4
35–44	87,5	91,7	83,4	75,7	81,7	69,5	76,6	82,3	71,0	87,5	92,1	82,9
45–54	76,5	81,6	71,8	65,1	70,5	59,9	64,4	70,2	58,9	78,7	82,3	75,2
55 lat i więcej	20,9	29,1	15,0	15,4	22,2	10,6	15,6	22,6	10,5	19,4	28,9	12,4
Wykształcenie												
wyższe	81,3	81,8	80,8	80,4	81,3	79,6	80,3	81,0	79,9	80,7	83,3	78,9
policealne i średnie zawodowe	75,6	78,1	73,6	72,8	77,4	69,1	68,0	73,8	62,8	66,9	74,7	59,6
średnie ogólnokształcące	50,1	50,2	50,2	49,8	52,9	48,5	46,3	52,3	43,4	47,0	58,1	41,0
zasadnicze zawodowe	76,5	42,1	67,3	72,4	78,4	62,7	68,1	74,9	57,4	63,6	71,3	52,5
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe **	33,2	51,1	26,2	26,9	34,9	20,7	22,4	30,6	16,1	19,1	27,4	12,8

Źródło: Rocznik Statystyczny 1996, tabela 4 (190) oraz tabela 3 (189), Rocznik Statystyczny 2001, tabela 2 (151) oraz 3 (152), Rocznik Statystyczny 2006, tabela 2 (164) oraz tabela 3 (165), Rocznik Statystyczny 2010, tabela 2 (149) oraz tabela 3 (150), * dla roku 1995 – dane za listopad, ** dla roku 1995 – wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 2. Zatrudnienie w Polsce w latach 1995 (listopad), 2000, 2005, 2009 (IV kwartał)

Rok	Wskaźnik zatrudnionych ogółem w tysiącach			% zatrudnionych			Stopa zatrudnienia (zatrudnienie ogółem w populacji w wieku 15 lat i więcej)		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
1995	15 771	8 089	6 682	100	51,29	42,37	50,70	58,50	43,70
2000	14 540	8 066	6 474	100	55,47	44,53	47,4	55,2	40,3
2005	14 116	7 809	6 306	100	55,32	44,67	45,2	52,4	38,6
2009	15 885	8 701	7 184	100	54,77	45,23	50,4	58,3	43,3

Źródło: Rocznik Statystyczny 1998, tabela 1 (146), Rocznik Statystyczny 2001, tabela 1 (150) i przeliczenia własne, Rocznik Statystyczny 2006, tabela 1 (163) i przeliczenia własne, Rocznik Statystyczny 2010, tabela1 (148) i przeliczenia własne.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej według wieku i poziomu wykształcenia 1995 (listopad), 2000, 2005, 2009 (IV kwartał)

Wyszczególnienie	Rok											
	1995*			2000			2005			2009		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Wiek												
Wiek produkcyjny tj. Mężczyźni 18–64 lata Kobiety 18–59 lat	b.d.	b.d.	b.d.	60,4	65,8	54,7	70,5	75,3	65,4	58,4	63,5	53,1
15–24	28,3	32,6	24,1	25,4	28,7	22,1	23,0	25,7	20,2	23,0	25,7	20,2
25–34	73,3	83,1	63,4	72,1	82,3	61,6	72,0	80,0	63,8	72,0	80,0	63,8
35–44	78,1	83,1	73,2	75,7	81,7	69,5	76,6	82,3	71,0	76,6	82,3	71,0
45–54	70,3	74,9	65,8	65,1	70,5	59,9	64,4	70,3	58,9	64,4	70,3	58,9
55 lat i więcej	20,0	27,5	14,4	15,4	22,2	10,6	15,6	22,6	10,5	15,6	22,6	10,5
Wykształcenie												
wyższe	67,1	71,2	78,2	76,6	77,8	75,5	74,5	75,6	73,6	74,5	75,6	73,6
policealne i średnie zawodowe	42,5	43,6	63,8	58,4	65,4	47,3	58,1	64,8	52,2	58,1	64,8	52,2
średnie ogólnokształcące	63,9	70,0	42,2	40,0	44,3	38,4	36,6	43,1	33,3	36,6	43,1	33,3
zasadnicze zawodowe	28,5	36,3	53,8	62,9	28,1	57,7	54,1	61,4	42,7	54,1	61,4	42,7
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe**	58,5	43,7	22,8	21,4	28,1	16,4	16,8	23,1	12,0	16,8	23,1	12,0

Źródło: Rocznik Statystyczny 1996, tabela 4 (190) oraz tabela 3 (189), Rocznik Statystyczny 2001, tabela 2 (151) oraz 3 (152), Rocznik Statystyczny 2006, tabela 2 (164) oraz 3 (165), Rocznik Statystyczny 2010, tabela 2 (164) oraz tabela 3 (165), * dla roku 1995 – dane za listopad, ** dla roku 1995 – wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 4. Status zatrudnienia w Polsce w latach 1990, 1995, 2000, 2005, 2009 w IV kwartale

A. Status zatrudnienia	1990	1995	2000	2005	2009
Zatrudnieni w tys.	*	14 771	14 540	14 390	15 885
Pracownicy najemni %	*	70,94	72,56	74,36	77,83
Pracodawcy i zatrudnieni na własny rachunek %	*	23,19	22,38	20,65	18,29
W tym pracodawcy %	*	3,66	4,02	3,90	3,97
Pomagający członkowie rodzin %	*	5,87	5,06	4,98	3,88
B. Inna dostępna klasyfikacja statusu zatrudnienia (w tysiącach):	1990	1995	2000	2005	2009
Zatrudnieni w tys.	16 280	15 485,7	15 488,8	12 890,7	13 782,3
Zatrudnieni %	100	100	100	100	100
Zatrudnieni na umowę o pracę %	69,87	65,31	63,49	74,03	75,28
Pracodawcy i pracujący na własny rachunek %	27,18	33,98	36,02	25,52	24,30
Pracownicy zewnętrzni (pracujący na zlecenie, chałupnicy) %	0,46	0,06	0,03	0,02	0,01
Agenci	1,34	0,19	0,12	0,08	0,09

Źródło: Rocznik Statystyczny 1991, tabela 1 (173), Rocznik Statystyczny 1996, Rocznik Statystyczny 2001, tabela 10 (159), Rocznik Statystyczny 2006, tabela 10 (172), Rocznik Statystyczny 2010, tabela 10 (157) dla A oraz 4 (151) dla B; * między rokiem 1990 i 1995 zmiana klasyfikacji i związany z tym brak danych

Tabela 5. Zatrudnienie według sekcji i działów w liczbach bezwzględnych w tys. na koniec IV kwartału w latach 1995, 2000, 2005, 2009

	Zatrudnienie w sekcjach i działach w tys. na koniec IV kwartału			
	1995	2000	2005	2009
Ogółem	15 485,7	15 488,8	12 890,7	13 782,3
Rolnictwo	*	4 314,9	2 143,8	2 124,9
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4 193,5	4 304,6	2 138,9	2 120,8
Rybołówstwo i rybactwo	13,6	10,3	4,9	4,1
Przemysł	3 728,8	3 134,4	2 912,1	2 891,8
Górnictwo	357,1	223,2	185,1	183,4
Działalność produkcyjna/przetwórstwo przemysłowe	3 102,5	2 674,7	2 508,7	2 420,6
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	269,2	236,5	218,3	151,3
Budownictwo	827,4	814,6	622,9	882,7
Usługi				
Handel i naprawy	1 903,1	2 074,6	2 058,8	2 179,5
Hotele i restauracje/ zakwaterowanie i gastronomia	185,9	225,7	219,4	252,5
Transport, magazynowanie i łączność	838,1	779,3	699,9	*
Informacja i komunikacja	*	*	183,2	239,6
Pośrednictwo finansowe	268,2	298,6	295,4	
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	*	*	296,6	333,9
Obsługa nieruchomości i firm	554,3	822,6	950,4	*
Obsługa rynku nieruchomości	*	*	174,2	193,1
Administracja publiczna, obrona narodowa	737,9	822,2	872,0	*

* Zmiana klasyfikacji i związany z tym brak danych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 5. c.d.

	Zatrudnienie w sekcjach i działach w tys. na koniec IV kwartału			
	1995	2000	2005	2009
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne*	*	*	871,4	964,5
Administrowanie i działalność wspierająca*	*	*	327,2	375,7
Edukacja	896,4	902,8	1 026,3	1 071,9
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	1 003,4	908,2	706,8	747,6
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*	*	*	130,9	146,3
Inne usługi*	335,1	390,9	382,9	204,4

Źródło: Rocznik Statystyczny 2006, tabela 6 (168) dla lat: 1995, 2000, 2005, Rocznik Statystyczny 2010 dla roku 2009, tabela 6 (153).

* Zmiany w klasyfikacjach

Tabela 6. Zatrudnienie w sekcjach i działach na koniec IV kwartału w odsetkach w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Sekcje i działy	Rok			
	1995	2000	2005	2009
Rolnictwo	27,2	27,9	21,5	15,4
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	27,1	27,8	16,6	15,4
Rybołówstwo i rybactwo	0,1	0,1	0,1	0,0
Przemysł	24,1	20,2	22,6	21,0
Górnictwo	2,3	1,4	1,4	1,3
Działalność produkcyjna/przetwórstwo przemysłowe	20,0	17,3	19,5	17,6
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	1,7	1,5	1,7	1,1
Budownictwo	5,3	5,3	4,8	6,4
Usługi	48,8	51,9	60,8	63,6
Handel i naprawy	12,3	13,4	16,0	15,8
Hotele i restauracje/ zakwaterowanie i gastronomia*	1,2	1,5	1,7	1,8
Transport, magazynowanie i łączność*	5,4	5,0	5,4	*
Informacja i komunikacja*	*	*	1,4	1,7
Pośrednictwo finansowe*	1,7	1,9	2,3	*
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa*	*	*	2,3	2,4
Obsługa nieruchomości i firm*	3,6	5,3	7,4	*
Obsługa rynku nieruchomości*			1,4	1,4
Administracja publiczna, obrona narodowa	4,8	5,3	6,8	*
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne*	*	*	6,8	7,0
Administrowanie i działalność wspierająca*	*	*	2,5	2,7
Edukacja	5,8	5,9	8,0	7,8
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	6,5	5,9	5,5	5,4
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*			1,0	1,1
Inne usługi*	2,2	2,5	3,0	1,5

Źródło: * zmiany klasyfikacji uniemożliwiające porównania, przeliczenia na podstawie: Rocznik Statystyczny 2006, tabela 6 (168) dla lat: 1995, 2000, 2005, Rocznik Statystyczny 2010 dla roku 2009, tabela 6 (153).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 7. Zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wg płci na dzień 31 XII w latach 1990, 1995, 2000, 2005, 2009

Kategoria	1990*		1995**		2000***		2005***		2009***	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Pełnozatrudnieni w tys.	4802,1	4076,2	4304,2	3844,9	3818,2	3473,7	3805,9	3375	4021,1	3702,9
Udział niepełnozatrudnionych wśród zatrudnionych danej kategorii w %	7,93	9,92	7,66	9,79	8,16	10,82	6,62	10,24	5,98	11,07

Źródło: Rocznik Statystyczny 1991, tabela 6 (178), Rocznik Statystyczny RP 2001, tabela 9 (158), Rocznik Statystyczny RP 2009, tabela 9 (156), * w jednostkach tak zwanych małych, ** bez podmiotów gospodarczych zatrudniających do 5 osób, *** bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

Tabela 8. Pracujący wg czasu pracy w IV kwartale w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Wyszczególnienie	1995			2000			2005*			2009		
	Ogółem godzin	Mniej niż 20 godzin	Więcej niż 40 godzin	Ogółem godzin	Mniej niż 20 godzin	Więcej niż 40 godzin	Ogółem godzin	Mniej niż 20 godzin	Więcej niż 40 godzin	Ogółem godzin	Mniej niż 20 godzin	Więcej niż 40 godzin
	Udział procentowy											
Pracownicy najemni	41,6	2,5	82,8	41,0	2,5	80,4	39,2	3,4	76,3	38,3	3,2	72,7
Pracodawcy i pracujący na własny rachunek	41,7	7,6	68,5	42,3	6,4	69,3	41,5	7,7	37,4	40,8	7,1	67,4
Pracodawcy	51,2	1,7	91,5	49,0	1,2	88,5	59,5	1,1	89,1	46,0	2,1	82,0
Pomagający członkowie rodzin	28,7	26,9	35,7	28,6	27,2	36,5	27,1	31,2	30,1	31,3	18,2	40,0

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 1996, tabela 10 (172), Rocznik Statystyczny RP 2001, tabela 10 (159), Rocznik Statystyczny RP 2006, tabela 10 (172), * na podstawie BAEL, Rocznik Statystyczny RP 2010, tabela 10 (157).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 9. Miary bezrobocia wg płci w IV kwartale w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Bezrobocie	1995			2000			2005			2009		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Bezrobocie całkowite w tys. według definicji MOP w tys.	2233	1111	1122	2760	1331	1429	2893	1448	1445	1471	778	694
% bezrobotnych	100	44,90	55,10	100	48,22	51,78	100	50,05	49,95	100	52,89	47,18
Stopa bezrobocia według MOP jako % siły roboczej danej kategorii	13,1	12,1	14,4	16,0	14,2	18,1	16,7	15,4	18,3	8,5	8,2	8,8
Stopa bezrobocia zarejestrowanego w urzędach pracy w końcu roku	14,9		14,96	15,1			17,6			12,1		

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 1996, tabela 3 (189) oraz 2 (206), Rocznik Statystyczny RP 2006, tabela 18 (180) oraz 15 (177), Rocznik Statystyczny RP 2010, tabela 18 (165), 15 (162).

Tabela 10. Bezrobocie według statusu edukacyjnego z podziałem na płeć i wiek według BAEL w IV kwartale w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Wiek	1995		2000		2005		2009	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
15–19 lat	28,67	33,57	38,8	46,7	31,9	39,6	33,1	26,1
20–24			30,6	34,7	33,8	35,5	21,0	21,8
25–29	12,20	16,13	14,3	20,4	16,7	21,1	10,8	11,6
30–34			11,8	19,6	12,3	17,2	5,4	7,5
35–44	9,43	12,25	11,0	15,6	14,6	16,0	5,6	6,4
45–54	8,13	8,33	10,9	12,0	12,7	15,6	6,0	7,0
55 lat i więcej	5,38	4,15	8,4	8,4	10,9	6,6	5,5	5,0
Wykształcenie								
wyższe	3,00	3,21	4,3	5,2	6,6	7,9	4,2	5,5
policealne i średnie zawodowe	8,77	13,33	10,6	16,4	12,1	16,9	7,5	8,7
średnie ogólnokształcące	12,27	15,95	16,6	21,0	17,5	23,1	11,0	9,8
zasadnicze zawodowe	14,69	19,97	16,6	24,6	18,0	25,7	8,5	10,9
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	14,43	14,29	19,5	21,2	24,6	25,7	15,8	16,1

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2006, tabela 19 (181) oraz 20 (182), Rocznik Statystyczny RP 2001, tabela 19 (168) oraz 20 (169), Rocznik Statystyczny RP 2010, tabela 19 (166) oraz tabela 20 (167).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 11. Bezrobocie długoterminowe w latach 1995, 2000, 2005, 2009 z podziałem na mężczyzn i kobiety

Wyszczególnienie	1995			2000			2005			2009		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Bezrobocie długoterminowe wśród zarejestrowanych	39,90	35,64	44,12	41,12	35,91	45,97	59,41	39,38	33,45	37,14	46,36	40,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 2001, tabela 21 (170), Rocznik Statystyczny RP 2006, tabela 21 (170), Rocznik Statystyczny RP 2010, tabela 21 (168).

Tabela 12. Stopa bezrobocia długotrwałego (BAEL) według płci w latach 2000–2009

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Stopa bezrobocia długotrwałego według BAEL ogółem	w %	7,4	9,2	10,9	11,0	10,3	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5
w populacji mężczyzn	w %	6,0	7,8	9,8	10,4	9,6	9,3	7,1	4,6	2,0	2,2
w populacji kobiet	w %	9,1	10,8	12,3	11,8	11,1	11,4	8,6	5,4	2,8	2,9

Źródło: www.gov.stat.pl: Dane makroekonomiczne, rynek pracy, pobrane 21 lutego 2010.

Tabela 13. Nieaktywni zawodowo według płci, wieku i poziomu wykształcenia w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Nieaktywni zawodowo	1995*		2000		2005		2009	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
15–24	54,3	63,8	71,3	77,9	74,3	79,8	60,7	71,1
25–34	5,4	24,4	17,7	38,4	20	36,2	7,3	23,6
35–44	8,3	16,6	18,3	30,5	17,7	29	7,9	17,1
45–54	18,4	28,2	29,5	40,1	28,9	41,1	17,7	24,8
55 lat i więcej	70,9	85	77,8	89,4	77,4	89,5	71,1	87,6
Wykształcenie								
wyższe	18,2	19,2	18,7	20,4	19	20,1	16,7	21,1
policealne i średnie zawodowe	21,9	26,4	22,6	30,9	26,3	37,2	25,3	40,4
średnie ogólnokształcące	49,8	49,8	47,1	51,5	47,7	65,6	41,9	59
zasadnicze zawodowe	57,9	32,7	21,6	37,3	25,1	42,6	28,7	47,5
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe**	48,9	73,8	65,1	79,3	69,4	83,9	72,6	87,2

Źródło: Rocznik Statystyczny 1996, tabela 4 (190) oraz tabela 3 (189), Rocznik Statystyczny 2001, tabela 2 (151) oraz 3 (152), Rocznik Statystyczny 2006, tabela 2 (164) oraz tabela 3 (165), Rocznik Statystyczny 2010, tabela 2 (149) oraz tabela 3 (150), * dla roku 1995 – dane za listopad, ** dla roku 1995 – wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 14. Odpływ i przypływ zatrudnienia w Polsce w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Wyszczególnienie	1995			2000			2005			2009		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Przypływ do zatrudnienia w tys.	1887,5	706,8	1180,7	1830,8	746,2	1084,6	1484,4	583,8	900,6	1660,5	694,5	966
Odpływ z bezrobocia w tys.	1981,4	737,9	1243,5	1623,5	644,2	979,3	1638,2	639,0	999,2	1525,6	667,8	857,8
Różnica między odpływem z zatrudnienia i odpływem z bezrobocia w tys.	–93,9	–31,1	–62,8	207,3	102	105,3	–153,8	–55,2	–98,6	134,9	26,7	108,2

Źródło: Rocznik Statystyczny 1996, tabela 14 (200), tabela 13 (199), Rocznik Statystyczny 2001, tabela 11 (160), Rocznik Statystyczny 2009, tabela 11 (159) i 12 (160).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

3 Praca jako dobro rynkowe i nierynkowe[1]

Praca jest dobrem rynkowym, w szczególności na tak zwanym wolnym rynku. Pracodawcy jej poszukują i kupują, pracownicy sprzedają. Wokół wyceny pracy toczy się gra rynkowa, a jej następstwem staje się wymiana. Ciekawe, że jednak nie jest ona charakteryzowana w języku wymiany rynkowej. Przecież zwykle nie mówimy „sprzedaję swoją pracę". Jeśli tak powiemy, to aby wyrazić swój dystans, sarkazm czy niezadowolenie. Chcemy wtedy podkreślić pewien sprzeciw wobec przedmiotowego traktowania nas jako pracownika lub w sytuacji zawiedzionych oczekiwań dotyczących pracy – jest to więc wyraz poczucia bycia wyzyskiwanym, niedocenionym. Pracodawcy nieco częściej skłonni są mówić, że kupują pracę innych, lecz raczej ma to miejsce wówczas, gdy oddalają pewne (ich zdaniem nieuzasadnione) roszczenia pracowników lub, by wyrazić niezadowolenie z ich sposobu pracy. W języku potocznym wymiana ta wyraża się określeniami: „szukam pracownika", „zatrudniam pracownika", „zwalniam pracownika". Kandydat zaś „szuka pracy", „szuka etatu", a nie próbuje sprzedawać swoją pracę czy nawet „siebie w produkcie". To, że nie mamy tu języka charakterystycznego dla czystej wymiany ekonomicznej, oznacza, że istnieje jakaś bardzo podstawowa, ukryta norma społeczna uznająca, że praca nie jest zwykłym towarem. Jest czymś więcej i czymś różnym od innych dóbr rynkowych. W dyskusjach wskazuje się na niektóre z różnic.

Przede wszystkim pracownik sprzedaje nie tylko pewien towar za określoną cenę, lecz także niepewne jego zastosowanie w przyszłości. Musi wziąć pod uwagę – co jest obarczone niepewnością – jak ciężko będzie pracować, dla kogo i co spowoduje zwolnienie. Każda z tych kwestii ma bardzo zróżnicowane odniesienia społeczne i jest trudna do przewidzenia. Oczekiwany przez pracodawcę wkład pracy bardzo trudno ocenić. Wchodzi tu w grę czas pracy, wymagane

[1] W rozdziale wykorzystano obszerne fragmenty tekstu W. Kozek, *Rynek pracy w perspektywie instytucjonalnej*, [w:] A. Barska, T. Michalczyk, M.S. Szczepański, *Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

umiejętności, wysiłek oraz zdolność do współdziałania z innymi w procesie pracy. Także pracodawca, kupując pracę, musi brać pod uwagę tę niepewność, a nie otrzymuje gwarancji lub rękojmi, chyba że korzysta z usług agencji rekrutacyjnej.

Dla pracodawcy wymiana pracownika jest trudniejsza, jeśli chodzi o koszty, niż wymiana innych dóbr: istnieją jej liczne prawne ograniczenia, jest też ona kosztowna (odprawa, odszkodowanie). Jednocześnie pracodawca musi brać pod uwagę koszt potencjalnych inwestycji, które uczyni w odniesieniu do pracownika, dając mu szkolenia stanowiskowe lub firmowe, stwarzając możliwość podwyższenia kwalifikacji i umiejętności.

Pracownik jest narażony na koszty przeniesienia do nowego miejsca pracy, ponieważ nabyte umiejętności mogą być na tyle specyficzne, że stają się nieprzydatne u nowego pracodawcy. Nadto pracownik, przenosząc się, narażony jest na koszty dostosowania; mają one także wymiar ekonomiczny, społeczny i emocjonalny.

Pracownik nie jest zasobem „łatwym do użycia", ponieważ odgrywa również szereg innych ról społecznych. Pracownicy są przecież członkami innych społeczności i grup niż zakład pracy. Przede wszystkim są członkami rodzin i społeczności lokalnych, w związku z czym ponoszą pewien rodzaj odpowiedzialności wobec nich, są narażeni na stres, związany z koniecznością godzenia ról pracowniczych i rodzinnych oraz zobowiązań wobec społeczności, w których żyją. Inne dobra rynkowe nie mają tych wyjątkowych właściwości. Prawodawstwa krajowe uwzględniają konieczność wypełniania tych zobowiązań, ustalając prawo do wypoczynku w cyklu doby, tygodnia i roku, szczególne prawa macierzyńskie dla pracujących kobiet, ochronę zdrowia i życia pracowników; rzadziej są to prawa odnoszące się bezpośrednio do intensywności pracy.

Wszyscy ludzie mają jakieś aspiracje względem pracy, nawet jeśli temu przeczą. Praca nie jest dla ludzi tylko sposobem zarabiania pieniędzy, jest częścią ich życia, wiąże się z uczuciami, poczuciem przydatności, identyfikacją społeczną.

Umowa o pracę nie jest więc zwykłym kontraktem, jej skutki indywidualne i społeczne są głębokie i rozległe, co powoduje, że bardziej niż inne wymiany rynkowe jest przedmiotem zainteresowania społeczeństw i państw, a stopień interwencji w rynek pracy z pewnością też może być scharakteryzowany jako najsilniejszy w odniesieniu do wymian rynkowych.

W teorii prawa wielu państw uznaje się, że indywidualny pracownik jest zdecydowanie słabszą stroną kontraktu o pracę. Często przecież nie posiada, tak jak jego pracodawca, żadnego zabezpieczenia finansowego na przyszłość, a jedyne środki pieniężne, jakie są mu potrzebne dla przeżycia, czerpie z zarobku u danego pracodawcy. Zwolnienie, niewypłacenie wynagrodzenia na czas, negatywna ocena skutkująca odebraniem premii lub nagrody – wszystko to wpływa znacząco na sytuację ekonomiczną pracownika. W ramach *labour economics* formułowany jest pogląd, że pracodawcy mają większe zasoby, pozwalające im na przetrwanie dłuższy czas. Jedynie sprawna egzekucja praw indywidualnych może nierówność w relacji pracodawca – pracownik osłabić. Jednakże i to nie zapewnia stałej, strukturalnej równowagi, w związku z czym utrwaliło się w gospodarkach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

rynkowych prawo pracowników do reprezentowania interesów poprzez prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych i protestu w formie strajku, prawo do konsultacji i poinformowania.

W prawie poszczególnych krajów stanowisko, że praca nie jest czystym towarem, ale że jest czymś, co nadaje jednostce znaczenie społeczne, polityczne i egzystencjalne znajduje różny wyraz. Zależy to od ogólnej kultury danego społeczeństwa i zgody na podleganie mechanizmom rynkowym dobra zwanego pracą. Ma to znaczny wpływ na sposoby instytucjonalizowania się rynku pracy w danym kraju, a więc na to, jak on jest regulowany w swej dojrzałej postaci.

Richard Swedberg (1994), proponując cztery idealne typy społecznej struktury nowoczesnych rynków kapitalistycznych (kapitałowy, konsumencki, przemysłowy, pracy), wskazuje wśród nich ten ostatni jako szczególny. Wyróżniają go pewne specyficzne cechy. Swedberg ocenia, że w aspekcie konkurencji jest to rynek, na którym występuje bardzo wielu sprzedawców (jednostki) pozostających w obliczu nielicznych i silnych nabywców (organizacje); konkurencja jest regulowana przez organizacje pracobiorców, związki zawodowe i system prawny; występuje brak mobilności po stronie sprzedających, co powoduje, że konkurencja między sprzedającymi ma często charakter lokalny. W aspekcie wymiany występuje często jej centralizacja w formie zorganizowanego mechanizmu rozliczeniowego, co daje niskie koszty poszukiwań; mechanizm ten wspomaga wymianę, ale tylko na poziomie narodowym.

Mark Granovetter, ceniony dla prekursorskich prac w obrębie socjologii ekonomicznej, zwraca uwagę z kolei na szczególne zakotwiczenie rynku pracy (zachowania w jego obrębie) w sieci społecznych interakcji o demograficznych presjach (Granovetter 1992). Oznacza to, że rynek pracy działa w sytuacji nierównowagi związanej z właściwościami kontekstu społecznego, co może znacząco wpływać na siłę konkurencji i kooperacji. Ten typ analizy warto tylko zasygnalizować, jako że wymaga on pełniejszej charakterystyki teorii sieci społecznych.

Nieco dalej w swoich poszukiwaniach specyficzności rynku pracy poszedł Robert Solow, który próbował pokazać, dlaczego nie może on być traktowany jak każdy inny (Solow 1990). Dla tego autora rynek pracy odróżnia od innych to, że jego uczestnicy po obu stronach transakcji mają bardzo rozwinięte poczucie tego, co jest sprawiedliwe, a co nie. Pojęcie sprawiedliwej płacy jest obecne w negocjacjach i grze przetargowej. Jeśli pracodawcy zapominają o przywiązaniu pracowników do idei sprawiedliwej płacy, w krótkim czasie napotykają problem niskiego morale pracowniczego, co łączy się z niską produktywnością. Robert Solow podziela też opinię wielu badaczy rynku, że idealna konkurencja na nim nie jest obecna: standardy akceptowanego zachowania znacznie od niej odbiegają. Podziela on pogląd, że praca i płaca są nieco innym dobrem niż odpowiednio towary/usługi oraz ceny. Są to jego zdaniem pojęcia głęboko uwikłane w to, jak ludzie patrzą na siebie nawzajem, myślą o swoim statusie społecznym i uważają czy sprawiedliwie są oceniani przez „społeczeństwo". W ten sposób ludzie posługują się zmienioną nieco definicją popytu i podaży. Pracodawcy również zachowują się niezgodnie z mechanizmem konkurencji. Stale oddalają

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

oferty bezrobotnych, preferując pracowników już zatrudnionych. Bezrobotni, jeśli zgłaszają chęć podjęcia pracy, nie czynią tego przy pomocy oferty zatrudnienia się za niższą płacę. Można to w obu przypadkach tłumaczyć istnieniem zogniskowanych na danym problemie norm społecznych lub – jak uważa Solow – za efekt prowadzenia kooperacyjnej gry strategicznej pracodawca – pracownik.

Zatrzymajmy się na moment przy słabo określonych normach dotyczących rynku pracy w Polsce. Chodzi o to, że normy te istnieją, lecz o ich istocie można wnioskować na podstawie dominujących zachowań i rozwiązań instytucjonalnych; nie są natomiast wypowiadane wprost. Dobrym przykładem jest casus polski na początku transformacji. U progu lat dziewięćdziesiątych w Polsce podjęto bardzo radykalny program rekonstrukcji rynku pracy poprzez uwolnienie mechanizmu generującego bezrobocie. Przedsiębiorstwa państwowe uczyniono podmiotami samodzielnymi finansowo, co w połączeniu z redukcją dotacji do nierentownych firm wymusiło konieczność obniżenia kosztów produkcji, w tym sięgania do oszczędności na kosztach pracy. Było to wynikiem braku społecznych doświadczeń związanych z bezrobociem. Początkowo traktowano je jako swoisty czynnik higieny, nie biorąc pod uwagę doświadczeń innych krajów, z których wynikało, że bezrobocie – raz zaistniałe na dużą skalę – ma tendencje do uporczywego utrzymywania się. Dużo łatwiej i szybciej daje się je spowodować, niż zlikwidować, ponieważ wymaga to stworzenia nowych miejsc pracy. Bezrobocie było w naszym kraju doświadczeniem nieznanym od wielu generacji. Po roku 1989 pożegnano się w praktyce z instytucją pracy gwarantowanej przez państwo, choć do tego czasu przeważało przekonanie, że powinno ono oferować pracę wszystkim do niej zdolnym. Znamienne, że wprowadzeniu mechanizmów generujących rynek towarzyszył na początku bardzo rozległy program wspomagania bezrobotnych. Uruchomienie tego programu już na samym początku transformacji rynkowej wymaga wyjaśnień. Oczywiście, można zauważyć, że przyczyną tego była chęć naśladowania sprawdzonych wzorów zagranicznych i zapobieżenia niepokojom społecznym. Jednakże nie zwalniają one z poszukiwania tak zwanych pierwotnych przyczyn takiego manewru, ponieważ świadczą o tym, że istnieją ważne społeczne wartości, mające znaczenie dla percepcji bezrobocia. Można przywołać dwa czynniki ważne na gruncie analiz instytucjonalnych: zastane wzory zachowań i powiązane z nimi istotne normy społeczne. Do zastanych wzorów zachowań na początku lat dziewięćdziesiątych z pewnością należało zjawisko nadmiernego zatrudnienia w wielu firmach i instytucjach, co wiązało się ze strategią chomikowania czynników produkcji i niską elastycznością systemu organizacji pracy. Dawało to w efekcie tak zwane przerosty personelu i okresowe akcje walki z nadmiernym zatrudnieniem w latach 1950–1990. Polscy kierownicy uważali jednak, że lepiej posiadać rezerwy zatrudnieniowe. To zjawisko znikło w latach dziewięćdziesiątych jako motyw, lecz pozostał utrwalony system wartości, uznający prawo człowieka do pracy, akceptację w miejscu pracy ludzi, dla których nie ma zatrudnienia, i którzy zajmują pewnego rodzaju „socjalne" stanowiska pracy. Wprowadzenie rozległego programu zasiłków zwanych koroniówką dla osób niepracujących, a nawet tych, które nigdy nie pracowały, było

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

odpowiedzią polityków na społeczne wartości związane z pracą. Obawiali się oni, że bez tych zabezpieczeń wprowadzenie zasad rynku pracy będzie zgoła niemożliwe. Zmiana postępowała więc od nadmiernego zatrudnienia do ochrony socjalnej bezrobotnych, pozostających ofiarami transformacji.

Warto w tym miejscu przywołać jedną z analitycznych koncepcji socjologii pracy, koncepcję norm włączenia i norm obowiązku pracy.

Norma obowiązku pracy rozumiana jest jako obowiązek świadczenia pracy ze strony jednostki w stosunku do danego społeczeństwa. Konkretyzują ją akceptacje stwierdzeń tego rodzaju, jak:

- jest obowiązkiem każdego zdrowego obywatela dać wkład w społeczeństwo przez podjęcie pracy;
- nawet przy wysokiej wygranej w grę liczbową, zapewniającej godziwy dochód do końca życia, należy pracować dalej;
- praca monotonna i prosta jest do akceptacji, dopóki wynagrodzenie za nią jest sprawiedliwe;
- pracownik powinien myśleć o tym, jak lepiej wykonać swoją pracę.

Norma włączenia w pracę mówi natomiast o obowiązku społeczeństwa i jego podmiotów w stosunku do jednostek poszukujących pracy i pracujących. Odzwierciedla ją akceptacja stwierdzeń:

- jeśli kwalifikacje pracownika stały się przestarzałe, pracodawca jest odpowiedzialny za jego przekwalifikowanie i ponowne zatrudnienie;
- system edukacyjny powinien przygotować każdą młodą osobę do dobrej pracy, o ile ta osoba wykazała znaczący wkład w uczenie się;
- jeśli zmiany w metodzie pracy stały się konieczne, kierownictwo powinno spytać pracowników o ich sugestie przed podjęciem decyzji, co robić;
- każdy członek społeczeństwa powinien być włączony do pracy interesującej i znaczącej; powinno się umożliwić pracę wszystkim tym, którzy chcą pracować.

Obie te normy są akceptowane deklaratywnie we współczesnych nam społeczeństwach w bardzo zróżnicowanym stopniu. Klasyczne już badania w projekcie MOW (*the Meaning of Working* 1987) pokazały, że istnieją znaczne narodowe różnice w poziomie ich akceptacji. Przykładowo najsilniej akceptowano normę obowiązku pracy w próbie narodowej byłej Jugosławii, Izraela i Stanów Zjednoczonych, na średnim poziomie w Japonii, Wielkiej Brytanii i Belgii, a na najniższym poziomie w Holandii. W obrębie prób narodowych istnieją niekiedy znaczne rozbieżności w akceptacji werbalnej obu norm. Przykładowo narodowa próba Stanów Zjednoczonych silniej akceptowała normę obowiązku niż włączenia, a narodowa próba Holandii silniej normę włączenia niż obowiązku. Na tym tle polska próba narodowa charakteryzowała się relatywnie wysokim poziomem akceptacji deklaratywnej obu norm, lecz jednocześnie norma włączenia wydawała się być trochę silniej akceptowana niż obowiązku (PGSS 1999)[2].

[2] Możliwe jest tylko szacunkowe wyliczenie poziomu akceptacji norm, jako że jedynie nieliczne pytania wskaźnikowe mogą być czerpane do porównań MOW z PGSS. Do porównań pobrano

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Słaba norma obowiązku i słaba norma włączenia oznaczałyby oczywiście rozpad porządku społecznego, bo byłoby to równoznaczne z negowaniem podstaw egzystencji współczesnych społeczeństw.

Normy o tyle organizują porządek społeczny, o ile są uwewnętrznione i towarzyszą im sankcje. Ich internalizacja zależy w głównej mierze od przebiegu procesów socjalizacji do pracy i tym samym w każdym analizowanym systemie społecznym, środowisku pracy, grupie zawodowej moc norm jest różna. W społeczeństwach funkcjonujących na podstawie mechanizmu rynkowego internalizacja normy obowiązku wiąże się z instrumentalnym stosunkiem do pracy: praca zarobkowa jest najpowszechniej uznanym narzędziem pozyskiwania środków utrzymania. Norma włączenia w pracę odnosząca się do obowiązku społeczeństwa, państwa, pracodawców zależy od tradycji pracy danego kraju, roli państwa jako uczestnika życia gospodarczego, powszechnie występujących poglądów na istotę stosunków na linii pracodawca – pracobiorca, a w szczególności poglądów, czy są to stosunki kooperatywne, czy konfliktowe.

Sankcje normatywne mogą oczywiście wyrażać się w systemie prawa: formułuje ono wtedy obowiązki pewnych grup obywateli w zakresie obowiązku pracy, lecz często nie wprost. Zakaz pracy dzieci i młodzieży, wiek emerytalny, warunki służące ustaleniu praw do pewnych świadczeń inwalidzkich czy socjalnych, przepisy dotyczące alimentacji rodzinnej i w przypadku rozwodu alimentów dla byłego małżonka – wszystko to można traktować jako sankcję normatywną. Powszechne występowanie potępienia osób niepracujących z własnego wyboru jest wyrazem sankcji moralnej.

Sankcje normatywne odnoszące się do prawa włączenia w pracę wyrażają się także w systemie prawnym: przykładowo państwo, finansując na mocy ustaw parlamentarnych funkcjonowanie infrastrukturalnych instytucji rynku pracy, szkolenia dla bezrobotnych czy też wprowadzając programy restrukturyzujące rynek pracy, odpowiada na ten rodzaj normy. Obywatele mogą zasadnie domagać się usług wspierających włączenie. Podobnie można interpretować obowiązki pracodawców narzucone prawem, a zwiększające zatrudnienie pracowników: na przykład w formie ustaw zobowiązujących do finansowania szkoleń firmowych lub zapobiegających pochopnym zwolnieniom (ustawa o zwolnieniach grupowych lub o odprawach pieniężnych przy zwolnieniach czy o okresie wypowiedzenia pracy) lub ustaw chroniących tak zwane stabilne, etatowe zatrudnienie. Sankcje etyczne są tu trudniej uchwytne, lecz o ich istnieniu świadczą także programy outplacementu, podejmowane przez firmy dbające o swój wizerunek publiczny.

Normy włączenia i obowiązku pracy znajdują swój wyraz w wielu praktykach na rynku pracy, w stosunku do bezrobocia, istnieniu programów zapobiegania bezrobociu i strategiach związków zawodowych. Obrazuje to tabela 1. Należy ją interpretować jako hipotezę. Jej dokładne wypełnienie i rozszerzenie wymaga dalszych studiów, w szczególności zbadania wyborów strategii związków

z PGSS zmienne V2046 i V84. Trudność porównania bierze się też z tego, że PGSS zastosował bardziej rozbudowaną skalę odpowiedzi niż projekt MOW.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zawodowych na rynku pracy w warunkach zmiennej koniunktury, ich przemieszczania się ze strategii zorientowanej na obronę poziomu płac osób już zatrudnionych w kierunku strategii zorientowanej na ochronę miejsc pracy. Jednakże proste zależności, jakie dają się z tabeli odczytać, są dosyć jednoznaczne. Nieco trudniej jest wnioskować o tym, jaki jest kierunek tych zależności o charakterze przyczynowym: czy normy dotyczące włączenia i obowiązku pracy wpłynęły na przyjęcie specyficznych rozwiązań instytucjonalnych, korygujących mechanizm rynkowy, co w świetle teorii instytucjonalnej wydaje się oczywiste, czy przeciwnie – trwanie pewnych instytucji wywalczonych przez pracowników spowodowało, że pewne praktyki i przyzwyczajenie utrwaliły się w postaci instytucji narzuconej odgórnie i skrystalizowały jako szersze normy. Niezależnie od kierunku tej zależności, mamy do czynienia z wysoką zgodnością norm i ich instytucjonalnym wyrazem.

Tabela 1. Typy idealne rynków pracy. Porównanie stopnia akceptacji norm obowiązku pracy i norm włączenia

Praca jest obowiązkiem jednostki i jej prawem. Silna norma obowiązku i silna norma włączenia: masz obowiązek pracować, a społeczeństwo powinno się tak urządzić, by wesprzeć jednostkę w realizacji tego prawa.	**Praca jest obowiązkiem jednostki, lecz nie jej prawem.** Silna norma obowiązku i słaba norma włączenia w pracę: masz obowiązek pracować, lecz radź sobie sam, nikt nie będzie się za ciebie starał.
Praca nie jest obowiązkiem jednostki i jej prawem. Słaba norma obowiązku i silna norma włączenia, czyli: nie masz obowiązku pracować, lecz społeczeństwo musi tworzyć warunki włączenia jednostki w sferę pracy.	**Praca nie jest obowiązkiem jednostki i nie jest jej prawem.** Słaba norma obowiązku i słaba norma włączenia, czyli: nie masz obowiązku pracować, a społeczeństwo nie musi tworzyć warunków włączenia w sferę pracy.

Źródło: dla krajów z wyjątkiem Polski na podstawie badań w projekcie *Meaning of Working* (1987–1992), a dla Polski na podstawie PGSS 1992

Najbardziej wyraziste są społeczeństwa, w których istnieje silna norma obowiązku i włączenia w pracę. Są to społeczeństwa, w których bardzo ceni się pracę, a jednocześnie potencjalne mechanizmy rynku pracy nie są akceptowane, ponieważ sprowadzają one pracę do rangi dobra ekonomicznego.

Gdy norma obowiązku pracy jest wysoko ustawiona, mamy do czynienia ze społeczeństwem „pracocentrycznym". W tym typie społeczności socjalizacja do pracy jest bardzo silnym procesem społecznym, nie jest traktowana czysto instrumentalnie, często przydaje się jej znaczenie w budowaniu tożsamości, sensu życia i mówi o niej w kategoriach powinności moralnych. Liczne grupy zawodowe charakteryzują się swoistym etosem pracy, pracą opartą na powołaniu i wyobrażeniach o ważności służby publicznej. Przeciętna jednostka charakteryzuje się aspiracjami w dziedzinie zatrudnienia: studenci łączą chętnie pracę z nauką, matki podejmują pracę choćby w niepełnym wymiarze czasu, urlopy macierzyńskie są krótkie, a wiek emerytalny wysoki.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wydaje się, że społeczeństwa „pracocentryczne" pozostają obecnie w kryzysie wartości pracy. W wielu z nich pracy jest obiektywnie dużo mniej, niż było to przed laty, znacznie bowiem wzrosła wydajność, a struktury gospodarek zmieniły się w ten sposób, że nie generują dostatecznie dużo miejsc pracy. Powstaje więc anomijna sytuacja, gdy wysoka norma obowiązku pracy nie może być realizowana. Muszą dokonać się powoli przewartościowania: społeczeństwa przemysłowe powoli ewoluują w kierunku mniej pracocentrycznych społeczeństw konsumpcyjnych (Edgell 2012). Tę zmianę obserwujemy również w Polsce. Liczna zbiorowość bezrobotnych, w tym wielu dobrze wykształconych, nie może wywiązać się z oczekiwań otoczenia wypływających z normy obowiązku pracy. Jego wysoka norma, wykształcona w okresie socjalizmu (społeczeństwo przemysłowe, ideologia ciężkiej pracy, potępienie niebieskich ptaków i dochodów osiąganych nie z pracy rąk, retoryka pracy z poświęceniem, niezbędnej dla budowy nowego typu społeczeństwa) musiała ulec stopniowej destrukcji. Starsze pokolenie, tradycyjnie odpowiedzialne przed młodszymi za przekazanie paradygmatu obowiązku pracy, zostało zawodowo dezaktywowane. Jego udziałem stały się wcześniejsze emerytury i renty chorobowe. Modny był żart, w którym dziecko zapytane o wybór wymarzonego zawodu, odpowiadało: emeryt. Młode pokolenie musiało obniżyć uznanie dla normy włączenia w pracę, aspiracje są dopasowywane do pracy w formach elastycznych, dających efekt przeplatania się okresów pracy intensywnej z okresami jej braku.

Gdy norma obowiązku pracy jest nisko umiejscowiona, na czele wartości społecznych znajdują się takie sfery życia jak rodzina, religia, polityka, zdrowie, rozrywki i wypoczynek. Uznaje się prawo ludzi do bardzo zróżnicowanych stylów życia, w tym w oparciu o pomoc innych i transfery socjalne. Akceptuje się fakt, że w przebiegu życia jednostek okresy pracy są przeplatane okresami pozostawania bez zatrudnienia, długich studiów, podróży, poszukiwań własnej drogi życia, pozostawania w statusie osoby chorej i leczącej się. Nie ma oczekiwań, że będą pracowali ludzie młodzi uczący się lub studiujący, kobiety opiekujące się małoletnimi, osoby chore, niepełnosprawne lub w starszym wieku.

Druga strona normatywnej struktury rynku jest kształtowana przez normy włączenia w pracę. Gdy jest ona silna w danym społeczeństwie, państwo i pracodawcy występują jako promotorzy zatrudnienia. Infrastruktura rynku pracy jest bardzo bogata, z pieniędzy publicznych finansuje się liczne programy ukierunkowane na doradztwo i pomoc osobom bezrobotnym. Istnieje tendencja do zapobiegania bezrobociu poprzez dostarczanie pracującym możliwości szkoleń zawodowych, wspieranie planów tworzenia nowych miejsc pracy. System edukacyjny jest traktowany przez władze publiczne jako narzędzie budowania kapitału ludzkiego danego społeczeństwa. Gdy norma włączenia w pracę pozostaje słaba, budowanie kapitału ludzkiego traktuje się jako indywidualną inwestycję jednostek, edukacja na wyższych poziomach jest odpłatna, szkolenia, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy są domeną firm prywatnych, publiczne służby zatrudnienia są mniej profesjonalne niż prywatne agencje zatrudniania, zasiłki

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

dla bezrobotnych są kształtowane na poziomie minimum egzystencji lub są oparte na indywidualnych planach ubezpieczeniowych.

Nowoczesne społeczeństwa zdają się ewoluować w kierunku akceptacji silnej normy włączenia. Dotyczy to większości krajów Unii Europejskiej. Jest to paradoksalne zjawisko: pracy jest mniej, a mimo to z funduszy publicznych inwestuje się w wiele przedsięwzięć mających na celu ułatwienie włączenia w sferę zatrudnienia. Prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy jest pojmowane jako wręcz obowiązek nowoczesnego społeczeństwa, obliguje się państwo do kreowania nowych miejsc pracy, pracuje się nad przekształceniami systemu edukacji i szkoleń ustawicznych w kierunku wzmożenia efektu zatrudnialności. Od pracodawców oczekuje się, że w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu dostarczą oni dobrych miejsc pracy. Oczywiście, podnoszone są argumenty wskazujące na konieczność osłabienia siły normy włączenia w krajach Unii Europejskiej, co wiązane jest z erozją państwa socjalnego (*welfare state*). Początkowo to odejście od państwowej opiekuńczości realizowało się w formie *workfare state*, czyli polityki skłaniania do zatrudniania się (Lødemel, Trickey 2001). Wskazuje się też na spadek wydatków na politykę socjalną w dochodach państw europejskich czy demontaż systemu wspierania zatrudnienia we wzorcotwórczych pod tym względem państwach skandynawskich (spadek wydatków na politykę aktywną rynku pracy, przewaga działań kontrolnych w stosunku do bezrobotnego nad działaniami wspierającymi) (Pascual, Magnusson 2007). Nie pozostawia to jednak pola dla oceny powodów odchodzenia od polityki państwa socjalnego opartej na redystrybucji w kierunku państwa, które opiera transfery na oczekiwaniu minimalnej aktywności zawodowej, nawet jeśli ta aktywność oznacza pracę na kontrakcie tak zwanym śmieciowym.

Silna norma obowiązku i słaba norma włączenia jest typowa dla Stanów Zjednoczonych. Potocznie wyraża się ona w stwierdzeniu: masz obowiązek pracować, lecz radź sobie sam, nikt nie będzie się za ciebie starał. Skutkiem tego układu norm jest bardzo silna niechęć do osób z marginesu społecznego, wybierających styl życia polegający na niepodejmowaniu pracy. Norma ta przejawia się brakiem akceptacji dla bezrobotnego jako osoby, traktowaniem bezrobocia jako indywidualnego problemu osoby nim dotkniętej. Konsekwencją dla rynku pracy jest wysoka akceptacja pracy jako dobra rynkowego. Każdy musi starać się o zatrudnienie, solidnie wykonywać swoje obowiązki, akceptować zróżnicowane warunki pracy, dbać o swoje interesy. Ma do tego prawo, o ile jest dobrym pracownikiem. Ma też prawo konkurować o lepszą pracę, zmieniać pracodawcę na lepszego i starać się o awans zawodowy lub stanowiskowy. Na państwie spoczywa raczej obowiązek bycia „nocnym stróżem" w dziedzinie stosunków pracy i wkracza ono w nie stosunkowo późno. Typowe zachowania związków zawodowych sprowadzić można w praktyce do przyjmowania strategii zabiegów o wzrost wynagrodzeń już zatrudnionych i brak solidarności z bezrobotnymi. W dojrzałej formie stosunków pracy układają się one według wzorca *business unionismu*.

Słaba norma obowiązku i silna włączenia wyraża się w stwierdzeniu, że nie masz obowiązku pracować, ale jeśli chcesz, społeczeństwo powinno ci pomóc

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

w uzyskaniu pracy. Jest to sytuacja dobrze opisująca sytuację w Niemczech, Holandii i Belgii. Skutki społeczne istnienia takiego układu norm wyrażają się w tolerancji w stosunku do osób wybierających styl życia bez podejmowania pracy, akceptacji osób bezrobotnych i ostatecznie akceptacji programów zapobiegania bezrobociu. Uznaje się, że praca nie jest zwykłym dobrem rynkowym. Postawa związków zawodowych wyraża się w strategii polegającej na jednoczesnej obecności elementów walki o wzrost lub utrzymanie zatrudnienia, programu dzielenia się pracą i skracania jej czasu, akceptacją niestandardowych form zatrudnienia jako części programu dzielenia się pracą, lecz jednocześnie silne dążenie do podnoszenia poziomu płac w odniesieniu do zatrudnionych. W dziedzinie stosunków pracy wyraźny jest klimat kooperacji. Są one zrównoważone, a konflikty społeczne uregulowane.

Słaba norma obowiązku i słaba norma włączenia wyraża się w stwierdzeniu: nie masz obowiązku pracować, musisz radzić sobie sam, twoja sprawa, co robisz ze swoim życiem, jak się nie będziesz starał, to nikt nie poda ci ręki i jest to słuszne. Przykładem krajów, w których deklarowano wysoką akceptację dla takich stwierdzeń, są Japonia i Wielka Brytania. Skutki społeczne wyrażają się w tolerancji dla bezrobotnego jako osoby, tolerancji wobec grup wybierających styl życia nie oparty na pracy, ujmowanie bezrobocia jako indywidualnego problemu każdego bezrobotnego. Konsekwencją takich norm staje się akceptacja pracy jako dobra rynkowego. Zachowania związków zawodowych dobrze opisuje mieszana strategia, w obrębie której kładzie się silniejszy nacisk na sprawy zatrudnienia niż na obronę bezrobotnych, co oznacza, że związki zawodowe dążą do utrzymania stabilnych i długotrwałych kontraktów o pracę. System stosunków pracy w swej rozwiniętej postaci charakteryzuje się mieszaniną cynizmu i paternalizmu.

Silna norma obowiązku i silna norma włączenia wyraża się w stwierdzeniu: masz obowiązek pracować, a społeczeństwo powinno ci to umożliwić. Deklaracje najsilniejszego poparcia dla tego stwierdzenia występowały w Izraelu, byłej Jugosławii i w Polsce. Skutki społeczne sprowadzają się do potępienia osób niewybierających pracy jako części stylu życia, braku akceptacji bezrobotnego jako osoby, przy jednoczesnym poparciu dla programów zapobiegania bezrobociu i przekwalifikowania pracowników. Efektem jest brak akceptacji pracy jako dobra rynkowego. Związki zawodowe prezentują mieszaną strategię zorientowaną na ochronę poziomu zatrudnienia w stosunku do pracujących i ponownego zatrudnienia bezrobotnych. Stosunki pracy charakteryzują się dążeniem do państwa sprawiedliwości dystrybutywnej, co prowadzi do uwikłania związków zawodowych w system polityczny.

O znaczeniu norm społecznych w konstytuowaniu się rynku pracy świadczy także badanie, którego celem było wyjaśnienie stopy zatrudnienia w takich krajach jak: Belgia, Francja, Niemcy, Dania, Hiszpania, Holandia, Włochy, Norwegia, Szwecja, Stany Zjednoczone, Finlandia, Irlandia, Wielka Brytania. Okazało się, że istnieje silny pozytywny związek między wysokim poziomem zatrudnienia w danym kraju i silną etyką pracy (Olafson 1992).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Podsumowanie

Niewątpliwie różne normy społeczne odnoszące się do rynku pracy znacząco go kształtują. Silne normy tego rodzaju informują dobrze o ujmowaniu pracy jako dobra nierynkowego w danym społeczeństwie. Społeczeństwa europejskie dają się określić jako relatywnie silniej przekonane do tezy, iż praca jest dobrem tylko częściowo rynkowym. Podobnie jest również w Polsce, gdzie dodatkowo ideowa spuścizna socjalizmu w warstwie deklaratywnej była silnie pracocentryczna. Jest to trudna sytuacja w czasach, gdy pracy jest za mało i nie można oczekiwać, że wszyscy będą pracować – niezależnie od tego, czy na mocy normy włączenia, czy obowiązku. Rodzi ona znaczną anomijność (w znaczeniu Mertonowskim: niemożności realizacji normy). Musi więc powoli dochodzić do osłabienia siły tych norm, co jest formą radzenia sobie ze zmianą. Prawdopodobnie w Polsce – ale jest to tylko hipoteza – osłabieniu ulega norma włączenia. W dyskursie publicznym rzadko podnoszone są kwestie odnoszące się do obowiązku troski pracodawców o utrzymanie zatrudnienia i kształcenie pracowników. Ostatnią ostoją tej normy są inwokacje adresowane do państwa, rządów, polityków. Jednak, jeśli zważyć znamienność opinii o źródłach finansowania polityki wysokiego zatrudnienia, to i obowiązki państwa w tej dziedzinie muszą być bardzo wyważone. Wydaje się, że nadal silna jest w Polsce norma obowiązku, co z pewnością decyduje o dużym zakresie pracy na czarno, znacznych migracjach za pracą i zgodzie na zatrudnienie na umowy śmieciowe. Warto podkreślić, że w Polsce ludzie poszukują zewnętrznego potwierdzenia prawa do niepracowania; takim narzędziem potwierdzającym jest prawo do emerytury, renty zdrowotnej, pobieranie nauki, opieka nad chorymi i starszymi członkami rodziny.

Utrzymywanie się wysokiej akceptacji normy obowiązku tworzy nadal sytuację anomijną, trudniejszą do pokonania niż anomijność oparta na wysokiej normie włączenia. W ubogim społeczeństwie, pozostającym ciągle na dorobku, anomia powiązana ze zbyt wysoką normą obowiązku nie znajduje łatwego potwierdzenia w strategii negacji konieczności pracy i zwrócenia się ku konsumpcji. W Polsce zasiłki dostępne w ramach polityki socjalnej państwa czynią strategię identyfikacji i spełnienia przez konsumpcję szczególnie trudną, znacznie bardziej niż w zamożnych krajach europejskich.

Literatura przywoływana

Abolafia M.Y., Biggart N.W., 1991, *Competition and Markets. An Institutional Perspective*, [w:] Amitai E., Paul R.L., *Socio-Economics. Toward a New Synthesis,* M.E. Sharpe, Armonk, Nowy Jork–Londyn.

Cichomski B., (kierownik programu), Jerzyński T., Zieliński M., 2009, *Polskie generalne sondaże społeczne: struktura skumulowanych wyników badań 1992–2008*. Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

Coase R., 1988, *The Firm, the Market and the Law*, University of Chicago Press, Chicago.

Edgell St., 2012, *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, wyd. 2, Sage.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Granovetter M.S, Swedberg R., 1992, *The sociology of economic life*, Westview Press, Boulder.
Hayek F., 1989, *The Fatal Conceit: the Errors of Socialism*, The University of Chicago Press, Chicago.
Hayek F., 1998, *Indywidualizm i porządek kapitalistyczny*, Wyd. Znak, Kraków.
Lødemel I., Trickey H., 2001, *An Offer You Can't refuse: Workfare in International Perspective,* Policy Press, Bristol.
Mises L. von, 1991, *Mentalność antykapitalistyczna*, Wyd. Niepodległość, Warszawa.
Olafson S., 1992, *The Rise and Decline of Work in the Welfare State: Equality and Efficiency Revisited*, [w:] Kolberg J.E. (red.), *Between Work and Social Citizenship*, M.E. Sharpe, Armouk, Nowy Jork.
Pascual S., A., Magnusson, L. (red.), 2007, *Reshaping Welfare States and Activation Regimes in Europe*, Peter Lang, Bruxelles–Bern–Berlin–Frankfurt am Main–New York–Oxford–Wien.
Solow R., 1990, *The Labor Market as Social Institution*, Blackwell, Oxford.
Swedberg R., 1994, *Markets as Social Structures*, [w:] *Introduction to Economic Sociology,* Swedberg R. (red.), Westview Press, Boulder, San Francisco–Oxford.
The Meaning of Working, 1987, Academic Press, Londyn.
Weber M., 2002, *Gospodarka i społeczeństwo*. *Zarys socjologii rozumiejącej,* Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

4 Zmiana znaczenia pracy pod wpływem mechanizmów rynku

Podejście do pracy, rozpatrywane w dłuższej perspektywie czasowej, pozwala na uchwycenie przyczyn zmiany w postawach i wartościach z nią związanych. Wymaga to jednak określenia granic czasowych analizy, w tym momentu, od którego zaczynamy obserwować zmianę. Mając na uwadze kwestię mechanizmów rynku pracy, można by zastosować cezurę roku 1990, gdy w Polsce po raz pierwszy po drugiej wojnie światowej zaistniał problem bezrobocia. Można by poszukiwać też innych, późniejszych „słupów milowych" formującego się rynku pracy. Zaliczają się do nich następujące momenty: uzyskanie przez sektor prywatny przewagi w strukturze zatrudnienia nad sektorem publicznym (1991), uwolnienie możliwości wzrostu płac (1994), w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku okrzepnięcie przekonania, że wykształcenie jest podstawą pozycji zawodowej na rynku pracy (Marody 1994), sprzężonego z przekonaniem, że warto w nie inwestować, oraz otwarcie szerszej możliwości migracji zarobkowej w ramach Unii Europejskiej (2004).

Rynek pracy jest procesem, w ramach którego skutki zmian pojawiają się po pewnym czasie. Warto przywołać opinię Magdaleny Nowickiej: „W zetknięciu ze zmianami w strukturze instytucji, jednostka korzysta z habitusu, wykształconego wcześniej, przed zaistnieniem zmian, co powoduje częściową, stopniową modyfikację zarówno habitusu jednostki, jak i jego otoczenia". Oraz: „Każda zmiana wymaga dostosowania się do niej, nim jednak to nastąpi, przeszłe zachowania są nadal powtarzane, a część jednostek niezdolnych do adaptacji pozostaje wykluczona z rzeczywistości" (Nowicka 1999). Warto więc sięgnąć do zjawisk sprzed początków transformacji będących bagażem doświadczeń wnoszonych w transformację. Jak daleko jednak sięgać, analizując znaczenie doświadczeń? Z pewnością cezurę powinno stanowić doświadczenie pokolenia wzrastającego w okresie drugiej wojny światowej. Podzielam pogląd Kazimierza Wyki, że czas wojny i okupacji stał się doświadczeniem nieciągłości również w sferze pracy (Wyka 1957). Dotyczyła ona reguł gospodarki rynkowej. Oba totalitaryzmy – faszystowski i komunistyczny – zniszczyły ustrój pracy II Rzeczypospolitej,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

podporządkowały gospodarkę logice wojny, eksploatując siłę roboczą metodami rabunkowymi, uniemożliwiając nawet jej reprodukcję prostą (w sensie przywoływanym przez Karola Marksa). Przedwojenny habitus pracy w warunkach wojennej rzeczywistości musiał być odrzucony; mechanizmy nowego, wojennego, wnikliwie opisał już w latach czterdziestych ubiegłego wieku właśnie Kazimierz Wyka w tekście zatytułowanym *Gospodarka wyłączona* (Wyka 1957), charakteryzując strategie przetrwania głównych warstw społecznych. Z pewnością dewaluowały one przedwojenny etos pracy, obowiązujący w wielu warstwach społecznych, które po wojnie włączały się w budowę nowego państwa.

Okres tuż po drugiej wojnie światowej można także interpretować w kategoriach Galbraithowskiej próby odbudowy życia (Galbraith 1987). Był to czas wielkich starań i wysokiego morale pracy. W Polsce trudno więc cały okres socjalizmu interpretować jako jednakowe doświadczenie – organizacja przemysłu wymagała pewnej dyscypliny oraz motywacji w sferze pracy, dlatego lata pięćdziesiąte, sześćdziesiąte i siedemdziesiąte ubiegłego wieku trudno interpretować jako jednoznacznie patologiczne. Z pewnością jednak mechanizmy rynku pracy zostały skutecznie wyeliminowane, praca ludzka nie była wyceniana na rynku. Jednostki przyporządkowane były pozycjom, których status wyznaczało kryterium przydatności dla podtrzymania nowego systemu. Dlatego też najważniejszym kryterium wyceny pracy było miejsce w hierarchii władzy i przydatność pracownika dla niej. Jak zauważyła Jadwiga Staniszkis, system ten dopóty wykazywał się sprawnością, dopóki nie wyczerpał prawie wszystkich zasobów (Staniszkis 1988). Nie potrafił ich odnawiać, nie generował postępu technicznego, był marnotrawny i wymagał rozbudowanych mechanizmów kontrolnych. Oczywiście, w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych ubiegłego wieku jego trwanie mogło w pewnych środowiskach (np. rzemieślniczych, inżynierskich, robotników wykwalifikowanych) odwoływać się do habitusu lat przedwojennych. Jednak już w latach siedemdziesiątych zaczęło powoli wchodzić w aktywność zawodową pokolenie całkowicie ukształtowane w nowych warunkach, znające tylko gospodarkę nakazowo-rozdzielczą. Było ono wychowywane do dyscypliny przemysłowej, lecz jednocześnie ważnym doświadczeniem tego pokolenia stała się obserwacja nieracjonalności wynikających z zasad systemu socjalistycznego. Został on przedstawiony jak w krzywym zwierciadle przez Jana Poleszczuka (1991), w artykule napisanym w roku 1991, często przywoływanym jako dobrze opisujący okres socjalizmu. Autor co prawda nie odwoływał się w nim do badań, bo trudno byłoby je przeprowadzić, lecz opisał mechanizmy, prowadzące do upadku morale pracy w kategoriach Weberowskiego modelu idealnego. W swej analizie pominął treści żądań odnoszących się do sfery pracy, zawartych w dyskursie publicznym przełomu 1980/1981 (tj. w okresie wielkiej Solidarności). Warto przypomnieć, że jeden z postulatów gdańskiego Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego zawierał oczekiwanie wprowadzenia emerytury po przepracowaniu 35 lat oraz obniżenie wieku emerytalnego dla kobiet do 50, a dla mężczyzn do 55 lat życia! Obecnie, gdy dyskutuje się kwestię podniesienia oraz zrównania wieku przejścia na emeryturę kobiet i mężczyzn, ówczesne oczekiwania wydają się dosyć wygórowane.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Można je interpretować jako wyraz zmęczenia źle urządzonym ustrojem pracy: chaosem organizacyjnym, wszechobecnością kryteriów niemerytorycznych w ocenie pracownika, niskimi płacami i tłumieniem możliwości wyrażania protestu w ramach instytucji reprezentujących interesy pracownicze (Kozek 1989).

Postulaty gdańskie[1] dotyczyły przede wszystkim sfery zatrudnienia i równowagi praca – życie (11 z 21). Były to: postulat wolnych związków zawodowych, prawa do strajku, informacji o proteście, wynagrodzenia za czas strajku, podwyżki uposażenia, indeksacji płac uwzględniającej inflację, obniżenia wieku emerytalnego, podwyżki diet i dodatków za rozłąkę, wprowadzenia wolnych sobót, rekompensaty dla osób pracujących w systemie pracy ciągłej i czterobrygadowej, wreszcie postulat urlopów wychowawczych dla matek małych dzieci.

Lata osiemdziesiąte ubiegłego wieku to okres szczególnie trudny: powoli rozpadał się stary ustrój pracy, a perspektywa nowego rysowała się dosyć niejasno i była ideologicznie uwikłana; oczywiste wydawało się, że powinien być on bardziej racjonalny, skuteczniejszy, efektywniejszy, mniej upolityczniony. Nie był to projekt modernizacji w paradygmacie rynkowym, na co zasadnie wskazał Włodzimierz Pańków w słynnym artykule zamieszczonym na łamach czasopisma „Kultura i Społeczeństwo" w roku 1991 (Pańków 1991). W tym okresie najskuteczniejsza stała się strategia wykorzystywania luk i nisz istniejących w systemie (Kozek 1991). Z pewnością lata osiemdziesiąte ubiegłego wieku były dla osób pracujących równie traumatycznym okresem jak pierwsza połowa lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku. Siłę roboczą skutecznie podporządkowywano wówczas wymogom strategii narzuconej industrializacji, stosując ścisły nadzór i ostro egzekwując dyscyplinę pracy (Morawski 1980) przez prawie kompletne zamknięcie systemu na możliwość wolności gospodarczej. Lata osiemdziesiąte charakteryzowały się co prawda większą swobodą w tym zakresie, lecz w stosunkach pracy całkowicie brakowało zaufania, co brytyjski socjolog i teoretyk uznałby za najwyższą patologię (Fox 1974).

Zapowiadane przemiany rozbudziły w końcu lat osiemdziesiątych i u progu dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wiele nadziei, choć obserwatorzy zewnętrzni ostrożnie oceniali możliwości zmian. W publicznym dyskursie kładziono nacisk nie tyle na bezpośredni pozytywny wpływ rynku na sferę pracy, co na wpływ pośredni: chodziło o to, by przestać marnotrawić pracę ludzką, by skończyć z pracą pozorną; by przywrócić pracy sens jako moralnej wręcz aktywności człowieka (Tischner 1982).

Jako cezurę warto więc przyjąć w tej analizie rok 1990, gdy w pełni zadziałały wreszcie mechanizmy ekonomiczne, uruchomione liberalnym planem Balcerowicza. Rynek pracy nie działał wtedy jeszcze w pełni, lecz zła sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw państwowych spowodowała szybko redukcję zatrudnienia na skalę przedtem niespotykaną (Pańków 2006: 79).

Czy jest jednak uzasadnione przypisywanie wszelkich zmian w zachowaniach pracowniczych i wartości pracy tylko jednemu czynnikowi – mechanizmom

[1] www.solidarnosc.org.pl/achiwum

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

rynku? W każdej innej sytuacji takie jednowymiarowe wyjaśnienia byłyby nieuprawnione. W tym jednak przypadku przejście od poprzedniego systemu pracy do rynkowego było zmianą drastyczną i wszechobejmującą. Żaden inny czynnik nie miał w analizowanym okresie 1990–2010 bardziej uniwersalnego charakteru. Niewątpliwie zmiany w sferze zatrudnienia niesione przez radykalny plan Balcerowicza były doświadczeniem pokoleniowym, serią zjawisk, które można nazwać „rynkowym praniem mózgu" w odniesieniu do pracowników najemnych i osób wchodzących w role przedsiębiorców, a niektórych z nich – pracodawców.

Badania dotyczące obrazu własnego społeczeństwa polskiego przyniosły w roku 1990, a więc u progu transformacji, zaskakujące wyniki (Lenczewska 1990). Przełom polityczny, który dokonał się w wyniku postanowień okrągłego stołu, niósł przekonanie o rozwoju takich cech jak: poszanowanie demokracji, patriotyzm, postępowość, optymizm, nastawienie na przyszłość, wielkoduszność i umiłowanie pokoju. Ten autoportret „społeczeństwa sukcesu politycznego" wybrało 27,1 proc. badanych (wszystkie jego elementy); 98,9 proc. badanych wybrało przynajmniej jedną z tych cech. Uderzające, że drugi w kolejności zestaw postrzeganych cech okazał się wtedy negatywny i zawierał: lenistwo, nieuczciwość, brak samodzielności, aktywności i pracowitości. Można by ten wizerunek nazwać obrazem Polaka zdemoralizowanego i zdemotywowanego socjalistycznym systemem. Aż 15,8 proc. badanych w tamtym czasie wskazało na prawdziwość wszystkich jego cech, a 93,7 proc. przynajmniej jednej z nich. Anonimowa autorka tego raportu (zapewne Lenczewska, CBOS 1990) po analizie jakościowej danych doszła do wniosku, że pierwszy zestaw cech charakteryzował Polaków jako zbiorowość, podczas gdy drugi – jako jednostki.

Pomimo takiego negatywnego obrazu własnego w sferze zatrudnienia z pewnością autoportret „społeczeństwa politycznego sukcesu" tworzył ówcześnie dobry grunt do zmian. Dodatkowo poglądy na temat czynników warunkujących poziom życia także sprzyjały przemianom. Przedsiębiorczość i aktywność oraz gospodarność i pracowitość uznawano w owym czasie za najważniejsze dla osiągnięcia satysfakcjonującego poziomu życia – odpowiednio 82 proc. i 78 proc. wskazań (*Co decyduje* 1991). Dodatkowo oba te czynniki występowały łącznie. Oznacza to, iż na początku transformacji przeważał pogląd, że indywidualny wysiłek najbardziej decyduje o standardzie życia. Osoby przekonane o znaczeniu indywidualnych starań popierały wówczas plan Balcerowicza, oceniając ogólny kierunek zmian jako korzystny i oczekując poprawy sytuacji w kraju. Osoby te były też najbardziej przekonane o konieczności okresowych wyrzeczeń na rzecz lepszej przyszłości.

Lata dziewięćdziesiąte przyniosły w sferze pracy nowe zjawiska: gwałtownie malało zatrudnienie, ludzie tracili pracę z dnia na dzień, jednak poznawanie nowej rzeczywistości następowało stopniowo. Antonio Ruiz-Quintanilla, który zrealizował w Polsce w roku 1990 projekt badawczy zgodnie z metodologią międzynarodowego programu *Meaning of Work*, uznał, że: „Fragmenty poprzedniego systemu przeżywają w strukturach instytucji, w codziennych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

rutynach i zwyczajach, w umysłach i obyczajach ludzkich". Za doniosły wynik badania uznał też fakt, że w strukturze wartości związanych z pracą najważniejsze były wprawdzie wysokie zarobki, jednak na trzecim miejscu pojawił się taki cel jak pewność zatrudnienia (tabela 1). Pojawiło się bowiem bezrobocie jako zjawisko niechciane, lecz legitymizowane projektem modernizacyjnym. Spodziewano się wtedy wśród pracujących większego szacunku do wykonywanych obowiązków: miało to nastąpić na skutek synergicznego oddziaływania trzech czynników: „higienicznych" funkcji bezrobocia, otwarcia możliwości pracy na własny rachunek oraz lepszego zorganizowania pracy (także w aspekcie motywacyjnym) w istniejących zakładach pracy. Wszystkie te trzy czynniki zadziałały, lecz z opóźnieniem.

Jeśli chodzi o „higieniczne funkcje bezrobocia", jest to czynnik, który oznacza wiarę, że w warunkach niedostatku miejsc pracy pracujący będą bardziej ją szanować i rzetelniej wykonywać, a bezrobotni wyciągną wnioski takie oto, że gdyby bardziej się starali, nie straciliby pracy. Z punktu widzenia pracujących zbiorowość bezrobotnych jest z kolei realną alternatywą dla pracodawców. Ten aspekt „higienicznych funkcji bezrobocia" z pewnością silnie zadziałał, skoro już w roku 1991 pewność zatrudnienia była traktowana jako jeden z najważniejszych celów pracy. Jeśli chodzi o wnioski wyciągane przez bezrobotnych z faktu własnego bezrobocia, należy wziąć pod uwagę drastyczność zmian i znikomy wpływ zwalnianych na upadek państwowych firm (tak zwane zwolnienia niezasłużone, niesprawiedliwe). Zwalniano także wysoko wydajnych pracowników, pozostawiając w firmach tych, których sytuacja socjalna była najcięższa. W pierwszym okresie masowych zwolnień wydawało się, że jest to stan przejściowy, oraz że wydajni pracownicy jako dobrzy fachowcy łatwo znajdą zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W przeszłości bowiem tacy pracownicy byli rozchwytywani przez przedsiębiorstwa, a nawet podkupywani.

Pojawienie się możliwości pracy na własny rachunek miało wpłynąć na większy szacunek do wykonywanej pracy, większą obowiązkowość poprzez uruchomienie mechanizmu pracy dla siebie, „na swoim". W pierwszym okresie transformacji owa praca dla siebie często była *de facto* procesem jeszcze większej demoralizacji, ponieważ wiązała się z możliwością wykorzystania luk i nisz rynkowych, znanych wtajemniczonym, posiadającym „układy", zdolnym do prywatyzowania mienia publicznego na własny użytek. Bardzo często ludzie ci uzyskiwali olbrzymie przychody, także nieopodatkowane, po podjęciu ryzyka handlowego. W wyniku jednej udanej transakcji handlowej uzyskiwali dochód równy swemu poprzedniemu rocznemu wynagrodzeniu, a nawet jego wielokrotności. Nie trwało to oczywiście długo, lecz często ludzie, którzy podjęli inicjatywę mniej ryzykownej działalności gospodarczej, nie mogli odnieść sukcesu na podobną skalę. Było to doświadczenie dla wielu traumatyczne, odbierające motywację i wiarę w sens pracy na swoim. Wydaje się, że dopiero kryzys przedakcesyjny w Polsce, to jest lata 1999–2004, doprowadził do odejścia z segmentu „samozatrudnionych" tych wszystkich, którzy uprzednio potrafili realizować jedynie strategię wykorzystywania nadzwyczajnych okazji bez większego wkładu pracy,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 1. Ważne cele pracy w Polsce w roku 1991

Ważne cele pracy	Ranking na skali 1–16 w grudniu 1991 r.
1. Wysokie zarobki	12,0
2. Uznanie innych	11,4
3. Pewność zatrudnienia	11,0
4. Nagrody	10,4
5. Interesująca treść pracy	10,3
6. Użyteczność pracy dla społeczeństwa	9,6
5. Stosunki w miejscu pracy	9,3
6. Stosunki z przełożonymi	9,3
7. Fizyczne warunki pracy	9,2
8. Autonomia	8,9
9. Znacząca pozycja zawodowa	8,4
10. Możliwość uczenia się	8,3
11. Dobre połączenie wymagań w pracy z osobistymi możliwościami	8,2
12. Zróżnicowanie treści pracy	8,0
13. Wygodne godziny pracy	7,6
14. Sposobność kariery i awansu	6,7

Źródło danych: *Postawy wobec pracy w Polsce i w osiemnastu krajach, rok 1991. Porównanie międzynarodowe,* International Social Survey Programme 1997, opracowanie: Bogdan Cichomski, Tomasz Jerzyński, Marcin Zieliński, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, dokument dostępny on-line: http://www.ads.org.pl/.

tylko poprzez ryzyko przedsiębiorcze i możliwości wykorzystania pozycji zawodowej, najczęściej związanej z udziałem we władzy.

Lepsze zorganizowanie pracy w istniejących firmach także miało doprowadzić do większego zaangażowania, wyższej dyscypliny realizacyjnej i dbałości o jakość produktu. Przedsiębiorstwa państwowe w tym pierwszym okresie często były likwidowane, dzielone, sprzedawane w mniejszych częściach, często zmieniało się ich kierownictwo. W rezultacie pracownicy stawali w obliczu nieustannych zmian. Ten początkowy okres był dla większości trudnym wyzwaniem, raczej czasem przetrwania i utrzymania zatrudnienia niż możliwością nabywania nowych postaw wobec pracy. Zmiany organizacyjne wprawdzie następowały, lecz polegały najczęściej na oszczędnościach, cięciach, ograniczaniu, zmniejszaniu skali działania firmy, wprowadzeniu outsourcingu. Oznaczało to przewagę strategii defensywnych i zapewne wzrost negatywnych odczuć z tym związanych, a więc postrzeganie zmian organizacyjnych jako źródła niepewności, jako zagrożenia, nie szansy na karierę czy lepsze warunki pracy.

Pomimo tak wielu zmian i zawiedzionych nadziei w latach 1991–1997 niewiele zmieniły się wartościowe cele pracy (tabela 2). W szczególności równie ważne pozostały wysokie zarobki, pewność zatrudnienia i wykonywanie interesującej pracy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 2. Wartościowe cele pracy w latach 1991 i 1997: ranga

Rodzaj wartościowych celów pracy	1991	1997
Wysokie zarobki	1	1
Pewność zatrudnienia	2	3
Interesująca praca	4	2
Praca, która jest użyteczna dla społeczeństwa	5	4
Niezależność w pracy/autonomia	8	6
Duże możliwości awansu/ możliwość kariery	14	7
Wygodne godziny pracy/ praca pozwalająca samemu decydować, w jakich godzinach i dniach się pracuje	13	8

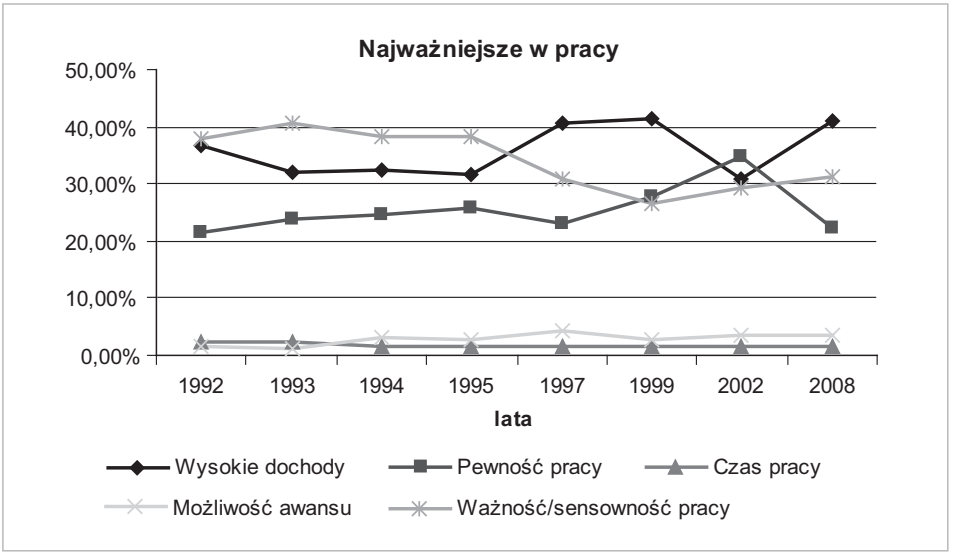
Źródło danych po przeliczeniach na podstawie Cichomski i inni 1997, Ruiz-Quintanilla 1992.

Po dwudziestu latach transformacji widać – na podstawie badań powtarzalnych PGSS – stałość wartości związanych z pracą w Polsce. Wysokie dochody, pewność i sensowność zatrudnienia nadal pozostają najważniejsze. Wahania opinii dotyczącej ważnych celów pracy miały miejsce w okresach wysokiego bezrobocia: wtedy rosło odczucie, iż ważnym celem pracy jest pewność zatrudnienia, nawet kosztem zarobków i poczucia sensowności jej wykonywania. Takie cele, jak dogodne godziny pracy i możliwość rozwoju kariery zawodowej w okresie 1992–2008, nie były wskazywane jako najważniejsze, a niska częstotliwość wskazań zasadniczo nie zmieniła się w tym okresie (wykres 1). Oczywiście, fakt, że pracownicy nadawali niewielkie znaczenie wygodnym godzinom pracy, stanowił podatny grunt rozwoju elastycznych form zatrudnienia w Polsce (praca na częściowym etacie, nocna, weekendowa, zmianowa, sezonowa, w okresie świąt). Z kolei niskie znaczenie nadawane możliwości awansu i utrzymywanie się tej preferencji na bardzo niskim poziomie jest dosyć niepokojące, nawet jeżeli ostrożnie interpretować to zjawisko w kontekście niepopularnego karierowiczostwa. Może to oznaczać, że większość nie postrzega rynku pracy jako szansy na karierę zawodową, co łączy się z zaniżeniem aspiracji w tym zakresie.

Dla badanych w okresie 1992–2008 nieodmiennie więc ważne są trzy cele pracy: wysokie dochody, jej ważność/sensowność oraz pewność zatrudnienia, a znacząco mniej w całym tym okresie – możliwości awansu i dogodne godziny pracy. Od połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku znaczenie sensowności pracy zaczyna ustępować wysokim dochodom, a ranga pewności zatrudnienia rośnie w okresie wzrostu stopy bezrobocia (wykres 1). Z pewnością grają tu także rolę mechanizmy wynagradzania, uruchamiane przez rynek pracy. To właśnie mechanizmy nagród rynku pracy zdają się od tego momentu określać przydatność rynkową wykonywanej pracy: jeśli jej „produkty" są dla ludzi użyteczne, to uzyskuje się większe wynagrodzenie. Natomiast sensowność wykonywanej pracy jest definiowana wewnętrznie, niezależnie od warunków rynku, i w powiązaniu z ugruntowanymi społeczno-kulturowo wyobrażeniami wyraźnie spadła od połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Te definicje wewnętrznej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 1. Znaczenie cenionych rezultatów pracy w latach 1992–2008



Źródło: Obliczenia własne na podstawie PGSS, Cichomski 1992–2008.

sensowności miały przecież w poprzednim systemie wielkie znaczenie i nadal je posiadają. Gdy analizuje się zmiany w skali prestiżu zawodów, widać wyraźnie, że nadal jako szczególnie prestiżowe wskazywane są profesje o wysokiej ważności społecznej, mimo że nie są one – w gospodarce rynkowej – wysoko wynagradzane. Do takich zawodów należą przykładowo: profesor, strażak, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, które – choć szczególnie ważne dla funkcjonowania społeczeństwa – nie zawsze są adekwatnie opłacane (Feliksiak 2009).

Analiza czynnikowa zagregowanych danych PGSS, dotyczących najważniejszych celów pracy w latach 1992–2008 pozwala na wyróżnienie trzech komponentów powiązanych wewnętrznie (razem wyjaśniają 82,2 proc. wariancji wspólnej). Są to: ważność/sensowność wykonywanej pracy kontra dochody, możliwość awansu zawodowego kontra dogodny czas pracy, sensowność pracy kontra pewność zatrudnienia (tabela 3). Oznacza to, że cel sensowność/znaczenie pracy konkurował zarówno z takimi celami jak wysokie dochody, jak i z pewnością zatrudnienia. Interpretacja tego zjawiska jest oczywista: rynek nagradza tylko w ramach jego mechanizmów. Nie opierają się one na uznaniu społecznym dla wykonywanej pracy czy na ocenie jej sensowności, mechanizmy te odwołują się do chęci zakupu wytworów pracy. Uznanie społeczne dla konkretnej pracy nie przekłada się wprost na zarobki czy pewność zatrudnienia, zwłaszcza że najbardziej poważane zawody są wykonywane w ramach usług publicznych, oszczędnie finansowanych (nauka, edukacja, ochrona zdrowia, usługi komunalne) (Kozek 2011).

Trzeci typ sprzężonych wyborów odnosi się do możliwości awansu zawodowego konkurującego ze znaczeniem dogodnych godzin pracy (tabela 3). Interpretacja tego zjawiska jest oczywista: nie tylko w ramach gospodarki rynkowej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 3. Matryca rotowanych czynników ważności celów pracy

Ważne cele pracy	Komponenty		
	1	2	3
Sensowność pracy: jak ważna	-,888		,347
Wysokie dochody: jak ważne w pracy	,796		
Możliwość awansu: jak ważna		-,881	
Czas pracy: jak ważny		,743	
Pewność pracy: jak ważna			-,998

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. A Rotation converged in 5 iterations. Obliczenia własne na podstawie danych zagregowanych PGSS.

osoby zorientowane na karierę zawodową muszą wykazywać się dyspozycyjnością czasową; w szczególności dotyczy to osób na kierowniczych stanowiskach lub dążących do nich.

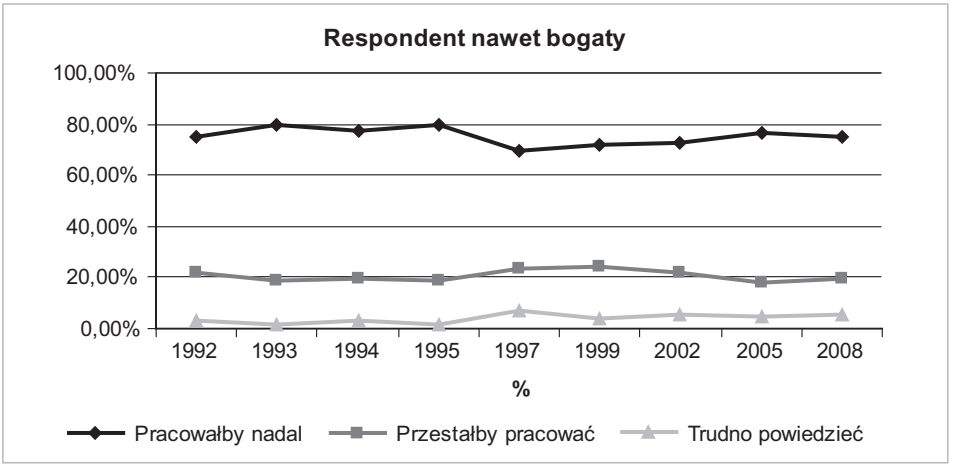
Inna stała tendencja to wartość pracy jako aktywności samej w sobie, a więc niezależnie od korzyści ekonomicznych, jakie ona przynosi. W latach 1992–2008 ponad 70 proc. badanych w ramach PGSS deklarowało, że pracowałoby nadal, nawet gdyby nagle stało się bogatymi (klasyczne skojarzenie to wygrana w grze losowej lub niespodziewany duży spadek). Po spadku deklaracji chęci pracy bez przymusu ekonomicznego w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, te w miarę „bezinteresowne" deklaracje utrzymują się na wysokim poziomie, choć jednocześnie nieco wzrosła frakcja niezdecydowanych w tej kwestii (wykres 2).

Równie znamienne jest to, że orientacja autoteliczna względem pracy utrzymuje przewagę nad instrumentalną (Boguszewski 2011: 4–5). W badaniu CBOS orientacja ta została skomponowana z takich przekonań jak: warto być pracowitym, praca nadaje sens życiu, dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przynosi nagrodę lub sukces. Na autoteliczny wymiar podejścia do pracy składają się również twierdzenia, że warto wykonywać ją z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca, że pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu, zaś praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych. Natomiast orientacja instrumentalna skomponowana jest z przekonań, że praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze, żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne, a jeśli ich nie przynosi, to nie warto się w nią angażować; praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy oraz, że uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu. Orientacje te są jednak ze sobą niesprzeczne, to znaczy autoteliczna nie wyklucza instrumentalnej, choć ta pierwsza jest silniejsza (w proporcji średnich 1,3:1) (Boguszewski 2001: 5).

W rezultacie, jeśli oceniamy wartości odnoszące się do pracy, zasadne jest stwierdzenie, że nie uległy one gwałtownym przemianom. Również przed restytucją rynku pracę ceniono w Polsce dosyć wysoko. Przekonanie o pracy jako fundamencie społeczeństwa i na początku transformacji było wysokie, typowe dla społeczeństw przemysłowych. Z pewnością dodatkową rolę odgrywała ideologia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 2. Deklarowana chęć pracy w warunkach niespodziewanego wzbogacenia się w latach 1992–2008



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych PGSS dostępnych online: http://www.ads.org.pl/.

socjalistyczna, w ramach której pracę ujmowano jako ceniony sposób bogacenia się i uzyskiwania dobrobytu społecznego w opozycji do innych sposobów (np. tak zwana spekulacja, którą to nazwą określano wszelkie formy przedsiębiorczości). Cele pracy nie uległy także dużym zmianom, a orientacja instrumentalna nie jest przeważająca, tak jak było to przed dwiema dekadami. Rynek pracy ze swoimi mechanizmami nie zmienił znacząco wartości wiążących się z pracą, co przewidywano w początkach transformacji i do czego aspirowano, a nawet używano jako czynnika legitymizacji koniecznych zmian.

*

Zmian należy doszukiwać się raczej w sferze sposobów działania niż deklarowanych wartości. Percepcja sfery pracy pod koniec ubiegłego wieku sugeruje, że jedną z największych zaobserwowanych w otoczeniu zmian od końca lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku stanowiła w roku 1998 lepsza praca (64 proc. wskazań), wykonywana z większym zaangażowaniem (70 proc. wskazań) i poświęcaniem jej więcej czasu (73 proc. wskazań) (Falkowska 1998). Pierwsza dekada odrodzonego rynku pracy w Polsce okazuje się najważniejsza. W tym właśnie okresie miała też miejsce radykalna zmiana zachowań pracowniczych. Następne dziesięciolecie nie przyniosło już tak spektakularnych zmian.

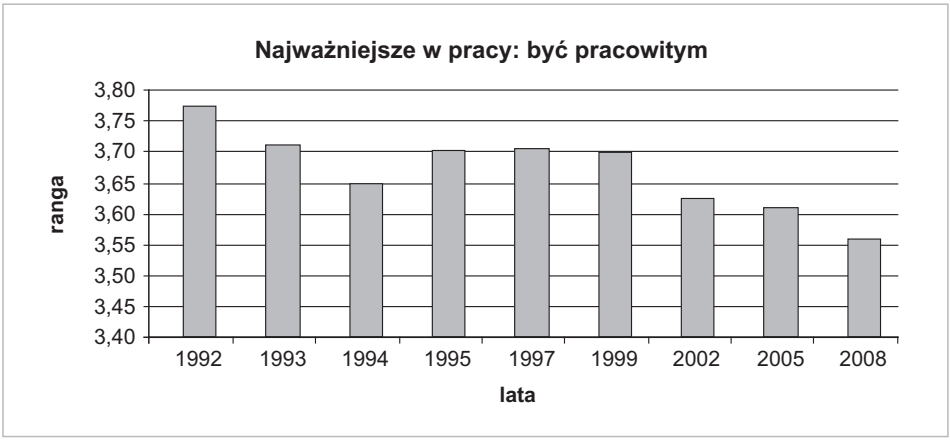
Po dwudziestu latach transformacji, a więc w roku 2009, w badaniu CBOS, dotyczącym oceny zmian w Polsce, które zaszły od końca lat osiemdziesiątych, podobnie jak dziesięć lat wcześniej 59 proc. wskazań padło na poprawę pracowitości Polaków (15 proc. wskazań – na pogorszenie i 9 proc. – trudno powiedzieć) (Boguszewski 2009). Tym samym utrzymuje się nadal przewaga poglądu, że w ostatnich dwóch dekadach działania mechanizmów rynku pracy nastąpiła poprawa sposobu pracy w aspekcie pracowitości, zaangażowania i lepszego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

wykonywania obowiązków. Jedynie rolnicy i robotnicy niewykwalifikowani byli w tym okresie bardziej sceptyczni w tej ocenie.

Przemianę tę należy interpretować bardzo ostrożnie. Pracowitość – jak wskazują badania powtarzalne w ramach PGSS – jest zachowaniem, które od początku lat dziewięćdziesiątych traci na znaczeniu (wykres 3). O ile w roku 1992 pracowitość jako najważniejsza w pracy była wskazywana przez prawie 27 proc. badanych, to w roku 2008 już tylko przez 22 proc. Możemy więc zauważyć trend systematycznie malejący w odniesieniu do akceptacji zachowań opartych na pracowitości. Przecież gospodarka rynkowa lepiej nagradza inne aspekty zachowań pracowników niż pracowitość. Wydajność pracownika zależy co prawda od jego nawyków w sferze pracy, w tym pracowitości, jednak jego kwalifikacje i umiejętności, pomysłowość i przedsiębiorczość są pożądane przez pracodawców w nie mniejszym stopniu.

Wykres 3. Ewolucja poglądów na pracowitość w latach 1992–2008



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PGSS dostępnych online: http://www.ads.org.pl/.

Po dziesięciu latach obecności na rynku pracy i obserwacji jego mechanizmów badani w większości deklarowali zgodę na dodatkowe szkolenia na koszt firmy (86 proc.), naukę obsługi komputera (74 proc.) i języka obcego (65 proc.), zgodę na wstawanie bardzo wcześnie rano (77 proc.), rzucenie palenia (68 proc.) i zmianę swego wyglądu zewnętrznego (53 proc.). Badani w większości nie akceptowali jednak warunków pracy, wymuszających ich pełną dyspozycyjność (69 proc.), przebywanie poza domem (tj. miejscem zamieszkania w długich delegacjach) (63 proc.), pracę przez siedem dni w tygodniu (56 proc.), zmianę miejsca zamieszkania (62 proc.) i częste wyjazdy służbowe (60 proc.). Dobre zarobki nie skłoniłyby większości badanych do podjęcia i akceptowania pracy w hałasie i brudzie (76 proc.) oraz uciążliwych dojazdów (70 proc.) (Falkowska, CBOS 1998). Niestety, badania te nie zostały jak dotąd powtórzone.

Przeprowadzono jednak inaczej nieco aspektowane badania, które rzucają światło na zmianę oceny zachowań, które występowały dosyć często w poprzednim

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 4. Deklaracja dotycząca „starych" i „nowych" zachowań pracowniczych

Oceniane zachowania	Nie mam nic przeciwko temu	Jest mi to obojętne	Potępiam	Trudno powiedzieć
	% odpowiedzi			
Dorabianie do pensji w godzinach pracy	43	14	37	6
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	35	26	33	6
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	28	16	33	6
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	27	12	56	5
Pozostawanie w pracy „po godzinach" pomimo braku takiej konieczności	23	12	61	4
„Załatwianie" zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	17	12	66	5
Praca w domu – „po godzinach" – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	14	13	71	2
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	14	13	71	2
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	12	7	77	4
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	10	10	78	2
Spóźnianie się do pracy	6	7	86	1
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	1	1	98	0

Źródło: Boguszewski 2011.

systemie pracy, a które – jak się okazuje – obecnie są coraz rzadziej akceptowane i ich akceptacja częściowo zmniejszyła się w latach 2006–2011 (tabela 5). Otóż najsilniej potępiane są zachowania ewidentnie naruszające interes pracodawcy. Dotyczy to dorabiania do pensji w godzinach pracy, załatwiania prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy, korzystania ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy), pobierania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika, „załatwiania" zwolnień lekarskich z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia, spóźniania się do pracy. Takie zachowania oznaczają, że swoista „prywatyzacja" stanowiska pracy i związanych z nim zasobów opisywana przez Jana Poleszczuka (1991) jest coraz mniej akceptowana i deklaratywnie respektuje się interes pracodawcy (wyjątkiem jest spóźnianie się, ale większa tolerancja na nie mogła nastąpić w ostatnim czasie pod wpływem częstych korków na drogach).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Występuje bardzo niska akceptacja przychodzenia do pracy po spożyciu alkoholu, co wskazuje na wzrost zrozumienia dla konieczności zachowania dyscypliny pracy. Przecież tolerancja dla ludzi pijanych w poprzednim systemie była bardzo wysoka, a wspólne spożywanie alkoholu – okazjonalne lub regularne – przez grupy pracowników stanowiło element obyczajowości wielu środowisk zawodowych. W latach 2006–2011 nastąpił istotny spadek akceptacji tego zjawiska (tabela 5).

Istnieją też zachowania pracownicze, które mogą świadczyć o konformizacji w odniesieniu do nadużywania interesu pracownika, lub oznaczające po prostu zakłócanie równowagi życiowej między pracą a życiem prywatnym. Należą do nich takie zachowania jak: dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika (12 proc. akceptacji), wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości (98 proc. akceptacji), rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy w celu zwiększenia swojej efektywności (10 proc. akceptacji), praca w domu po godzinach pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią (14 proc. akceptacji), pozostawanie w pracy dłużej pomimo braku takiej konieczności (23 proc. akceptacji). Charakterystyczne, że zmiany w opiniach o takich zachowaniach w okresie 2006–2011 nie są zbyt duże z wyjątkiem odmowy wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości[2] (tabela 5). Oceny tych zachowań mogą oczywiście świadczyć o sile presji wywieranej przez pracodawców, o obawach związanych z sytuacją badanych na rynku pracy i o utrwalającym się zwyczaju stosowania tych praktyk. Zachowania te mogą też świadczyć o rozprzestrzenieniu się ideologii zarządzania zasobami ludzkimi, w której jedną z naczelnych zasad jest „można zrobić więcej" i oczekiwanie, że pracownicy będą zachowywać się zgodnie z nią (Oleksyn 1998).

Przywoływane badanie przyniosło ewidentne wyniki wskazujące na rozprzestrzenianie się zasady „można więcej". W badaniu tym zadano bowiem pytanie „Czy, w związku z Pana/i pracą zawodową, zdarzyło się Panu/i kiedykolwiek dobrowolnie, bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do Pana/i obowiązków?". Przynajmniej raz w takiej sytuacji znalazło się 59 proc. badanych, a więc większość. Pytanie to jednak nie sondowało częstości, powtarzalności i systematyczności wymogu pracy ponad normę. Wyraźnie częściej deklarowali ją mężczyźni niż kobiety, osoby w wieku 25–64 lata niż młodsi i starsi od nich, mieszkańcy miast niż mieszkańcy wsi, osoby bardziej wykształcone i lepiej zarabiające. Sytuację zawodową osób częściej wykonujących pracę ponad normę charakteryzuje to, że ich miejsce pracy znajduje się częściej w sektorze publicznym i w firmach prywatnych niż w firmach o mieszanej formie właścicielskiej i w rolnictwie prywatnym. Ich stanowiska pracy częściej są określane jako: kierownicze, średniego personelu (w tym technicznego), administracyjno-biurowe oraz stanowiska pra-

[2] Spadek silnie istotny statystycznie. W przypadku tej kategorii odpowiedzi można mieć jednak wątpliwości co do zrozumienia pytania przez respondentów, z powodu podwójnego przeczenia zawartego w pytaniu.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 5. Zmiany akceptacji niektórych zachowań w pracy w latach 2006–2011

Oceniane zachowania	2006	2011	Istotność różnic średnich
	Średnie na skali 1–7, na której 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu", a 7 – „całkowicie potępiam"*		
Dorabianie do pensji w godzinach pracy	5,26	5,75	0,49**
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,27	5,66	0,39**
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	5,16	5,35	0,19**
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	5,03	5,22	0,19**
Pozostawanie w pracy po godzinach pomimo braku takiej konieczności	4,76	4,91	0,15
„Załatwianie" zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	6,08	6,22	0,14**
Praca w domu po godzinach, pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	4,59	4,73	0,14
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,80	6,87	0,07**
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,82	3,79	–0,03
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,80	4,66	–0,14
Spóźnianie się do pracy	5,79	5,64	–0,15**
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	4,19	3,89	–0,30**

* pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć".
** istotność na poziomie 0,05.

Źródło: Boguszewski 2011.

cowników usługowych, a także osoby pracujące na własny rachunek (tak zwane samozatrudnienie). Rzadziej niż przeciętna w próbie (tj. 59 proc.) pracę ponad normę wykonują robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani (Boguszewski 2011, tablice aneksowe).

Zmiany w zachowaniach pracowniczych naświetla też wskaźnik najgorliwszego zaangażowania, co odnosi się nie do deklaracji, lecz do oceny codziennych zachowań ludzi lub opisu własnego zachowania. Wyniki badań CBOS w trzech znamiennych momentach czasowych: w roku 1988, 1998 i 2008 prezentują obserwacje zachowań ludzi, określanych jako znajomi oraz przypadkowo spotykani, a także deklaracje dotyczące własnych zachowań osób badanych. W interwale

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 6. Zachowania w sferze zawodowej w kręgu społecznym respondenta

Czemu obecnie najgorliwiej poświęcają się ludzie, których Pan/i zna, których Pan/i spotyka na co dzień?	Wskazania respondentów według terminów badań*:		
	VII 1988	VII 1998	VII 2008
	W procentach		
Praca	45	74	71
Życie rodzinne	46	51	51
Zdobywanie pieniędzy	72	58	47
Zdobywanie wykształcenia	9	19	21
Wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej	15	11	11
Starania o pracę za granicą	31	7	10

* Respondent był proszony o wybór trzech możliwości spośród osiemnastu w roku 2008, spośród piętnastu w 1998 i czternastu w 1988.

Źródło: Boguszewski 2008.

Tabela 7. Zachowania własne respondenta w sferze zawodowej

Który z wymienionych rodzajów działalności stanowi obecnie treść Pana/i życia codziennego? Czemu poświęca Pan/i najwięcej czasu i energii?	Wskazania respondentów według terminów badań*:		
	VII 1988	VII 1998	VII 2008
	W procentach		
Życie rodzinne	67	71	69
Praca	60	61	50
Ochrona zdrowia	28	33	33
Zdobywanie pieniędzy	39	29	24
Zdobywanie wykształcenia	11	13	11
Wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej	2	3	3
Starania o pracę za granicą	9	2	3

* Respondent był proszony o wybór trzech możliwości spośród osiemnastu w roku 2008, spośród piętnastu w 1998 i czternastu w 1988.

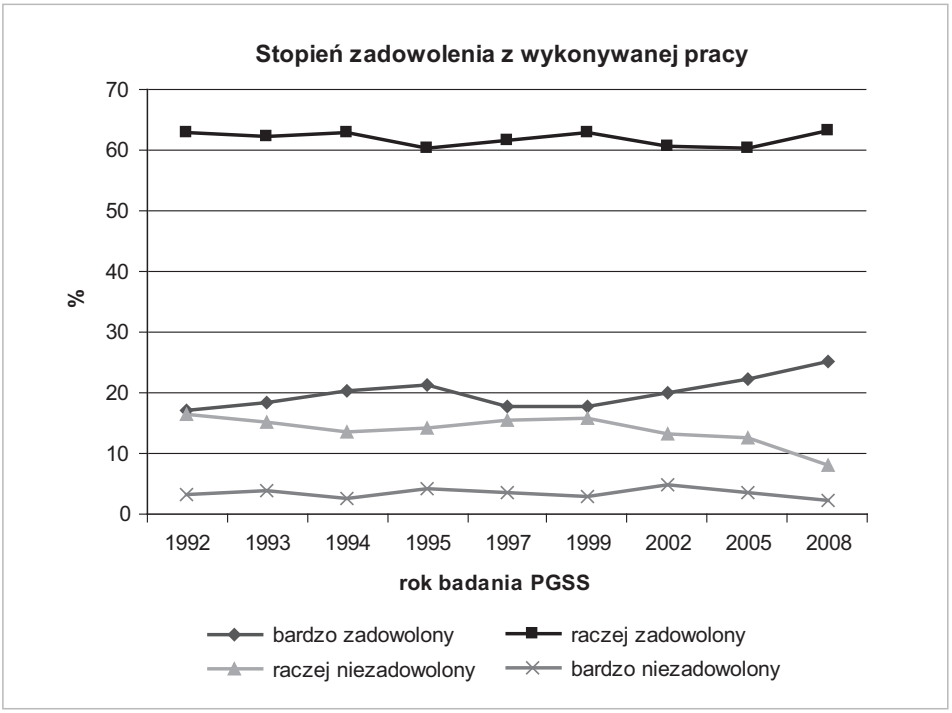
Źródło: Boguszewski 2008.

1988–1998 skok w odniesieniu do sfery pracy okazał się dosyć duży – aż o 29 proc. W okresie 1998–2008 takiej zmiany nie zanotowano (odpowiednio w roku 1998 – 74 proc. i w roku 2008 – 71 proc. wskazań na pracę (tabela 6). Badani, oceniając własne zachowania, zauważają, że najwięcej czasu i energii życiowej poświęcają rodzinie oraz pracy.

Okazuje się też, że praca jest sferą działania dominującą, zarówno w ocenie przez badanych aktywności własnej, jak i ich otoczenia społecznego. Praca jako aktywność dominująca badanych nie występowała w roku 1988, a okazała się taką – obok życia rodzinnego – w roku 1998 i pozostała na tej pozycji również w roku 2008. Podobnie w obrazie środowiska społecznego – w roku 1988 praca

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 4. Deklarowane zadowolenie z wykonywanej pracy w latach 1992–2008 wg PGSS



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PGSS, dostępnych online: http://www.ads.org.pl/.

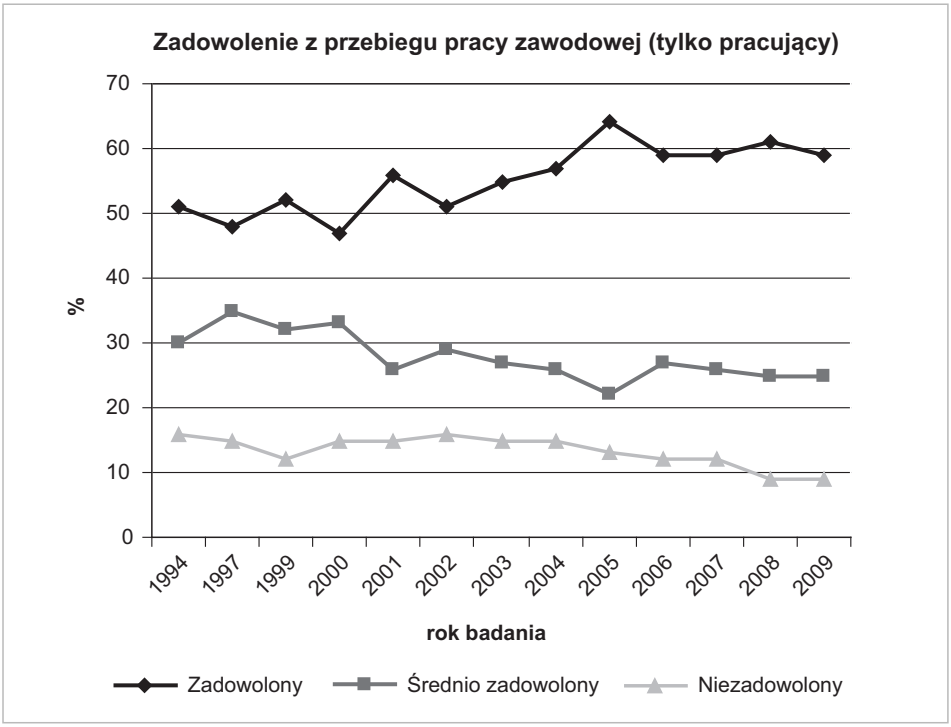
nie była główną aktywnością, dopiero w roku 1998 stała się wartością dominującą i w roku 2008 utrzymała tę pozycję (Boguszewski 2011, tablice aneksowe).

Na koniec warto zwrócić uwagę na problem zadowolenia z pracy. Dostępne wyniki badań powtarzalnych na ten temat posługują się różnymi miarami. W badaniach powtarzalnych PGSS używa się wskaźnika „zadowolenie z wykonywanej pracy", natomiast w badaniach wzdłużnych CBOS użyto wskaźnika „zadowolenie z przebiegu kariery zawodowej"[3]. O ile pierwszy odnosi się do aktualnie wykonywanej pracy, to drugi z nich odwołuje się do oceny w dłuższej perspektywie czasowej i jest w pewnym zakresie oceną położenia rynkowego. W latach 1992–2008 większość badanych deklarowała zadowolenie z wykonywanej pracy na poziomie ponad 60 proc. (raczej tak), a zdecydowanie zadowoleni stanowili zmienną część. Osoby niezadowolone i zdecydowanie niezadowolone z wykonywanej pracy to mniejszość. Oczywiście, w warunkach gospodarki rynkowej niezadowoleni z wykonywanej pracy z pewnością szukają lepszych ofert i pracodawców; z czasem mogą zasilić zbiorowość zadowolonych. Jest to proces wymiany, ale w warunkach gospodarki rynkowej przy dobrej koniunkturze gospodarczej skutkujący spadkiem odsetka niezadowolonych. Na podstawie

[3] Choć wcześniej używano tego samego wskaźnika, co w badaniach PGSS (patrz: Wciórka 1998b: 5).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 5. Deklarowany wzrost zadowolenia z pracy w latach 1994–2009 wg CBOS



Źródło: dla lat 1994–2002: Wciórka 2003, dla lat 2003–2009: Wciórka 2010.

przytoczonych wyników badania trudno jednoznacznie orzekać o przyczynach zmian w poziomie zadowolenia z pracy w ostatnich dwóch dekadach, nawet jeśli zważyć, że ostanie lata koniunktury gospodarczej w Polsce powodują tendencję wzrostu zadowolenia. Generalnie jednak tylko raz, w roku 1997, sumaryczny poziom zadowolenia (zdecydowanie tak i raczej tak) był w całym okresie 1992–2008 niższy niż w pierwszym roku badania, czyli 1992. Można zaryzykować więc tezę, że prawdopodobnie rynek pracy, pomimo że bezrobocie może działać odstraszająco, przynosi realne szanse znajdowania bardziej satysfakcjonującej pracy, niż było to w poprzednim systemie. W rezultacie zadowolenie z pracy deklaruje ponad 80 proc. badanych! Fluktuacje zadowolenia nie mają jednak prostego związku ze zmianami stopy bezrobocia.

Wielkości wskaźnika zadowolenia z przebiegu pracy zawodowej w latach 1994–2009 sugerują systematyczną tendencję zwyżkową.

Podsumowanie

Zmiany, które zaszły w stosunku do pracy w okresie, gdy dokonywała się odbudowa jej rynku, okazują się dosyć znamienne. Przede wszystkim wyraźnie utrzymał się system wartości związany z pracą, pomimo że „pracować" przed

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

laty i obecnie znaczy co innego. Obecnie praca jest dobrem rzadkim, jednak nie oznacza to gwałtownego przewartościowania: tak jak była jedną z dwóch najważniejszych wartości (obok życia rodzinnego), tak nadal tą wartością pozostaje. Jeśli chodzi o cele samej pracy, także daje się obserwować pewną ich stałość. Nadal ważne są nie tylko wartości instrumentalne związane z pracą, lecz także jej sensowność i znaczenie w szerszym planie funkcjonowania społeczeństwa. Rynek pracy nie spowodował wzrostu instrumentalizacji w postawach wobec pracy. Wydawałoby się, że taka ewolucja będzie oczywista: rynek może przecież oddziaływać poprzez osłabianie pobudek pracy niewyrażalnych w pieniądzu. Można sformułować ostrożny wniosek, że społeczeństwo polskie ceni pracę, jest ona dla niego ważną wartością, lecz mamy do czynienia z kontynuacją tej centralnej roli pracy w życiu Polaków.

Więcej zmian zaszło w sferze zachowań pracowniczych. Z tym, że bardziej radykalne zmiany zaszły w pierwszej dekadzie transformacji, a więc stosunkowo wcześnie. Z pewnością wzrosło morale pracy, obowiązkowość, a nawet konformizacja w stosunku do oczekiwań pracodawców i menedżerów. Przywoływane badania wskazują na warstwę deklaratywną w zakresie zachowań, jednak w tej części, w jakiej charakteryzują one zachowania innych, mogą być zasadnie interpretowane jako rzeczywiste. Można te zmiany zinterpretować ostrożnie jako takie, które poszły w kierunku większej zgodności deklaracji pracy jako wartości z zachowaniami ludzkimi. Obiektywnie więc gospodarka rynkowa oferuje większą zgodność między wartościami i ich realizacją.

Literatura przywoływana

Boguszewski R., 2008, *Codzienna aktywność Polaków. Autoportret i obraz środowiska społecznego w latach 1988, 1998 i 2008*, komunikat z badań CBOS K/134/08, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Boguszewski R., 2009, *Od końca lat osiemdziesiątych do dziś – oceny zmian w różnych wymiarach życia społecznego i politycznego w Polsce*, komunikat CBOS BS/28/2009, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Boguszewski R., 2011, *Polak w pracy, czyli o uczciwości, sumienności i asertywności w życiu zawodowym*, komunikat CBOS BS/51/2011, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Boguszewski R., 2011, *Stosunek Polaków do pracy i pracowitości*, komunikat CBOS BS/38/2011, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Cichomski B., Jerzyński T., Zieliński M., 2009, *Polskie Generalne Sondaże Społeczne: skumulowany komputerowy zbiór danych 1992–2008*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, on-line: http://pgss.iss.uw.edu.pl.

Co decyduje o poziomie życia?, 1991, komunikat CBOS BS 145/46/91, skan komunikatu w PDF dostępny na zamówienie, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Falkowska M., 1998, *Jak pracują Polacy?*, komunikat CBOS BS/172/98, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Feliksiak M., 2009, *Prestiż zawodów*, komunikat CBOS BS/8/2009, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Fox A., 1974, *Beyond Contract: Power, Work and Trust Relations*, Faber and Faber.

Galbraith, J.K., 1987, *Istota masowego ubóstwa*, PWN, Warszawa.

Kozek W., 1989, *Reformy gospodarcze a społeczeństwo*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Kozek W., 1991, *Wizja ładu gospodarczego i sposoby jego osiągania w wybranych typach środowisk pracy (pracownicy przedsiębiorstwa państwowego, firmy prywatnej, rzemieślnicy)*, [w:] Kozek W. (red.), Morawski W., *Społeczeństwo wobec wyzwań gospodarki rynkowej,* IS UW, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Lenczewska E., 1990, *Polacy sami o sobie. Katalog naszych wad i zalet narodowych*, komunikat CBOS BS/140/54/90, Warszawa, skan komunikatu w PDF na zamówienie.
Marody M., 1994, *In Search of Collective Sense*, [w:] „Polish Sociological Review", nr 1/1994.
Morawski W., 1980, *Society and the Strategy of Imposed Industrialization. The Polish Case*, „The Polish Sociological Bulletin", nr 4/1980.
Nowicka M., 1999, *Społeczeństwo konkurencyjne? Postawy wobec pracy w Polsce i państwach Unii Europejskiej*, [w:] „Studia Europejskie", nr 4/1999.
Oleksyn T., 1998, *Zarządzanie potencjałem pracy w polskim przedsiębiorstwie: systemy, ewolucja, uwarunkowania*, WSZiP im. B. Jańskiego, Warszawa.
Pańków W., 1991, *Przemiany środowiska społecznego Polaków w latach osiemdziesiątych – od wartości społecznych ku pragmatycznym*, [w:] „Kultura i Społeczeństwo", nr 1/1991.
Pańków W., 2006, *Czy koniec pracy w Polsce?* [w:] Sułek A. (red.), *Solidarność. Wydarzenia. Konsekwencje. Pamięć,* Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
Poleszczuk J., 1991, *Praca w systemie gospodarki planowej*, [w:] Marody M. (red.), *Co nam zostało z tych lat: Społeczeństwo polskie u progu zmiany systemowej*, Aneks, Londyn.
Ruiz-Quintanilla S.A., 1992, *Attitudes towards work and the market economy in Poland* (CAHRS Working Paper 92–24), Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, on-line: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/308.
Staniszkis J., 1988, *Gospodarka i polityka w okresie transformacji*, [w:] Morawski W., Kozek W. (red.), *Załamanie porządku etatystycznego*, Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
Tischner J., 1982, *Myślenie według wartości*, Wyd. Znak, Kraków.
Wciórka B., 1998, *Opinie Polaków o własnej pracy*, komunikat CBOS BS/175/175/98, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 1998a, *Autoportret i obraz środowiska społecznego Polaków w latach '88 i '98,* komunikat CBOS BS/131/131/98, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 1998b, *Opinie Polaków o własnej pracy*, komunikat CBOS BS/175/98, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2003, *Czy Polacy są zadowoleni z życia?,* komunikat CBOS BS/20/2003, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2010, *Polacy o swoim zadowoleniu z życia*, komunikat CBOS BS/3/2010, Warszawa on-line: www.cbos.org.pl.
Wyka K., 1957, *Życie na niby. Szkice z lat 1939–45*, Książka i Wiedza, Warszawa, lub też Wyka K., *Życie na niby; Pamiętnik po klęsce*, Wydawnictwo Literackie, Kraków–Wrocław.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

5 Problem przyswojenia reguł rynku, w tym rynku pracy

Rynek pracy wydaje się tym, którzy go doświadczają, tworem bardzo naturalnym. Tam, gdzie ludzie nie przejawiają pychy radykalnego przerabiania porządku społecznego, on po prostu istnieje. Czyż można nie akceptować bytów naturalnych i tego, jak one działają? Pytanie należy do retorycznych. Rynek pracy niesie przecież szereg negatywnych skutków, do tego stopnia negatywnych, że muszą być stosowane różne metody kompensacji w odniesieniu do zjawisk niepożądanych. Nadto od rynku pracy oczekuje się czegoś więcej niż od innych rynków. We wcześniej prezentowanej analizie postawiono tezę o wyjątkowym jego charakterze. Z pewnością chodzi tu o co najmniej oczekiwanie, by rynek pracy poprzez swoje mechanizmy sprawiedliwie nagradzał tych, którzy się starają, zabiegają, usilnie pracują, są pomysłowi i przedsiębiorczy. Zawodność mechanizmów sprawiedliwości merytokratycznej – co jest dostrzegane przez społeczeństwo – ma więc znaczenie dla braku akceptacji porządku rynkowego. Zasada merytokracji polega przecież na akceptacji założenia, że pozycje jednostek powinny być osiągane poprzez osobiste zasługi. W tym znaczeniu rynek wspiera tę zasadę, ale i jej potrzebuje dla zaistnienia jego mechanizmów.

Rynek pracy charakteryzuje się zarówno aspektami negatywnymi, jak i pozytywnymi, gdy chodzi o skutki dla jego uczestników. Niedogodne aspekty rynku są liczne: bezrobocie i stosunkowo duże dysproporcje dochodowe, wyrażające się powstaniem z jednej strony warstwy ubogich pracujących, a z drugiej – zamożnej elity; uzależnienie dochodów nie tylko od kwalifikacji i wkładu pracy, ale także od takich czynników, jak skłonność do ryzyka, innowacyjność, posiadane zasoby materialne, społeczne i kulturowe. Wywołuje to konkurencję między ludźmi w wielu środowiskach pracowniczych, nagradza zasadniczo tych, których efekty pracy – jakiekolwiek by były – znajdują popyt. W tej walce wielcy artyści często przegrywają z popularnymi wykonawcami miernych dzieł, zawody postrzegane jako te z powołaniem i misją – z zawodami, które taką misją i odpowiedzialnością nie mogą się poszczycić, a zaspokajają potrzeby uważane za niskie. Jak w tym kontekście możliwa jest legitymizacja rynku pracy lub choćby przyzwolenie nań?

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Należy przy tym zauważyć, że gospodarka rynkowa oferuje systematyczne dostarczanie szeregu nagród: najważniejszy ich rodzaj, to oczywiście obfitość dostępnych towarów i usług. W porównaniu z gospodarką państwową, zwaną gospodarką niedoboru (Kornai 1985), jest to ogromna różnica. Konsument jest poddawany presji wielkiej obfitości towarów, marketingu i reklamy, oferowane są mu obietnice zaspokojenia potrzeb, o których nie wiedział wcześniej, że istnieją. Rośnie jego motywacja i rosną jego potrzeby i właściwie nie widać ich kresu. Mamy do czynienia z odnawiającym się oczekiwaniem, że pojawiające się potrzeby mogą zostać zaspokojone, o ile zostanie podjęte działanie. Czasem jest to postrzegane w kategoriach odroczonej nagrody, czasem „wypłaty" są natychmiastowe.

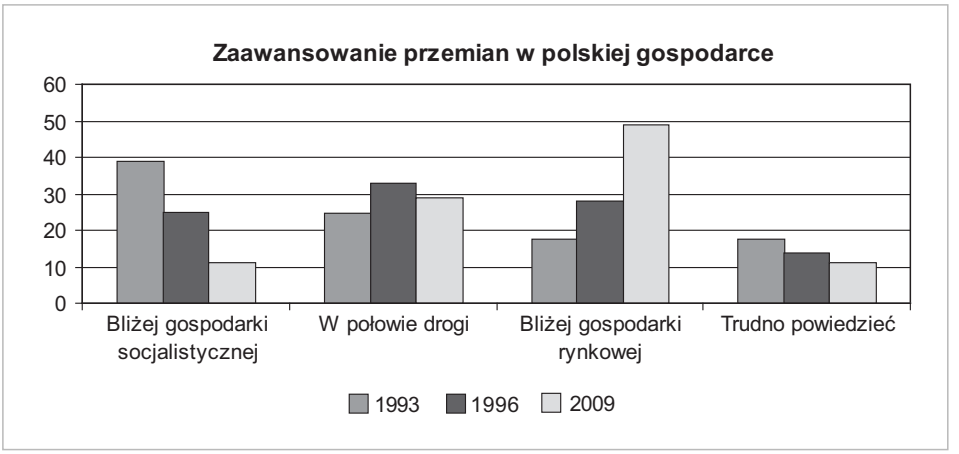
Nadto rynek pracy jest dynamiczny i elastycznie dostosowuje się do warunków gospodarczych, nieustannie rozwija się, dostarczając niektórym jego uczestnikom sposobności do poprawienia położenia zawodowego i ekonomicznego.

Gdy rynek pracy podlega rekonstrukcji, jego reguły gry, mocne strony i niedogodności nie są z początku takie oczywiste. Poza tym w przebiegu polskiej transformacji był on rekonstruowany w swoim szczególnym rodzaju: jako rynek podlegający globalizacji i towarzyszącej jej gwałtownej restrukturyzacji ekonomicznej. Istniejący ład społeczno-ekonomiczny rozsypywał się, a nowy pojawiał się dosyć nieoczekiwanie, przynosząc reguły gry, które dopiero musiały być rozpoznanie i ocenione.

Rozważając problem akceptacji rynku pracy, można zasadnie przyjąć, że jest ona uwikłana w ogólniejszy kontekst zaaprobowania rynku jako takiego. Przekonanie, że reguły gry społeczno-ekonomicznej są kształtowane pod wpływem rynku, narastało w Polsce w procesie transformacji przez wiele lat. W latach 1993–2009 – jak pokazują badania opinii publicznej – przekonanie, że polskie społeczeństwo żyje w warunkach kształtowanych przez mechanizm gospodarki rynkowej, rosło bardzo powoli (wykres 1). O ile w roku 1993 opinie, że polskiej gospodarce bliżej do gospodarki rynkowej wyrażało 18 proc. badanych, to w roku 2009 było to już 49 proc. (Pankowski/CBOS 2009). Dosyć liczna pozostaje zbiorowość uznająca, że w kwestii modelu gospodarki Polska znajduje się w połowie drogi między gospodarką socjalistyczną i rynkową. Zbiorowość tak oceniających model naszej gospodarki nie zmieniła się znacząco w latach 1993–2009 (Pankowski/CBOS 2009). Odsetek nieposiadających opinii na ten temat także jest stosunkowo duży, choć maleje. Nie wszystko więc, co dzieje się w polskiej gospodarce, pozostaje – w ocenie badanych – pod wpływem mechanizmów rynkowych; połowa z nich w roku 2009 uważała, że żyjemy w warunkach gospodarki rynkowej i dopiero w roku 2009 można ją uznać za zbiorowość wyrazistą i dominującą. Zapewne od tego też momentu „wyjaśnienia rynkowe" mają większą moc i zaczynają zakotwiczać się w społecznej wyobraźni; zjawiska pozytywne i negatywne w gospodarce będą postrzegane jako posiadające związek z niewidzialną ręką rynku, nie zaś jako skutek nieracjonalnych decyzji, zaniechania, korupcji, pasożytniczych układów, zmowy elit czy innych czynników określanych jako koncepcje spiskowe. Od tego też momentu zaczyna mieć znaczenie „wyjaśnienie rynkowe" w postaci fatum rynku, znaczenia nabierają

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 1. Ocena zaawansowania przemian w polskiej gospodarce



Źródło: Pankowski 2009 (CBOS).

też wyraziste legitymizacje rynku, a więc ważny staje się ich rodzaj. Fakt, że w świetle opinii ład rynkowy stał się kluczowy dopiero od niedawna, może być świadectwem dokonującej się wciąż legitymizacji rynku jako takiego.

Alan Aldridge wyróżnia trzy ideologie rynkowe, które można uznać za podstawy legitymizacji, a wśród nich: rynkowy populizm, ideę efektywności rynku i rynkowy fundamentalizm (Aldridge 2006: 103–105). Populizm odwołuje się do przekonania, że rynek jest demokratyczny w swej istocie, każdemu daje głos i szansę, każdemu umożliwia suwerenny wybór i ostatecznie wszystkim gwarantuje wolność. Druga idea, efektywności rynku (efektywizm), koncentruje się na założeniu, że jest to system zapewniający największą skuteczność, dynamizm, innowacyjność i ostatecznie dobrobyt konsumenta oraz społeczeństwa. Przez zwolenników tej tezy podnoszony jest argument, że inne systemy takiej wydajności nie oferują. Trzecia idea – nazwana przez Aldridge'a rynkowym fundamentalizmem – opiera się na przekonaniu, że w walce z innymi system rynkowy okazał się zwycięski, oferując ludziom wolność i dobrobyt.

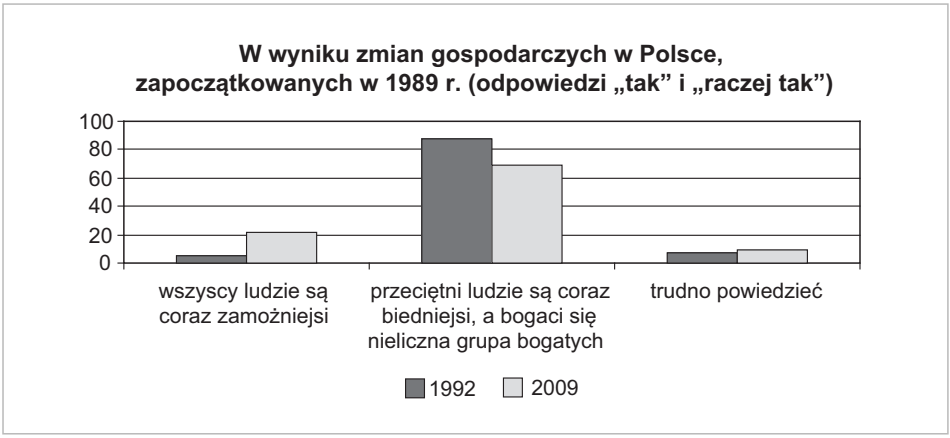
W odniesieniu do rynku pracy wspomniane ideologie legitymizujące nie znajdują prostego ani łatwego zastosowania. Rynkowy populizm podkopywany jest przecież przez fakt nierównowagi w relacji pracodawca – niezorganizowani pracownicy. Gdyby rynek pracy szukał legitymizacji poprzez rynkowy populizm, napotkałby zjawiska nierówności trudne do zanegowania. Idea efektywizmu może być podważana przez fakt, że skuteczność jest osiągana przez marginalizację i wykluczenie mniej efektywnych z rynku pracy. Ideologia rynkowego fundamentalizmu też jest łatwa do podważenia: ten najlepszy system, gdyby mógł działać i rozgrywać się bez przeszkód, doprowadziłby do wielkich napięć społecznych. Zatem, by mógł funkcjonować bez wzbudzania konfliktów społecznych, wymaga wsparcia przez wiele instytucji korygujących, praw ochronnych i procedur rozwiązywania sporów w stosunkach pracy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W rezultacie trudno poszukiwać legitymizacji dla rynku pracy na drodze innej niż przez wskazanie na prawidłowo działające mechanizmy sprawiedliwości merytokratycznej i ich zaistnienie w społecznej świadomości. Rozważmy jednak najpierw kryteria ideologiczne legitymizujące rynek i rynek pracy w szczególności, posługując się oceną zmian niesionych przez rynek.

W kwestii populizmu rynkowego trudno wskazać na te elementy opinii publicznej, które by go wspierały. Ocena skutków przemian zapoczątkowanych w roku 1989 jest dosyć krytyczna, jako że przeważa opinia, iż przeciętni ludzie są coraz biedniejsi, a bogaci się nieliczna grupa już bogatych. W roku 1992 tak oceniło sytuację 88 proc. badanych, zaś w roku 2009 znacząco mniej – 69 proc. Jednocześnie jednak znacznie wzrosło przekonanie, że wszyscy ludzie są coraz zamożniejsi: w roku 1992 było to 5 proc. odpowiedzi, a w roku 2009 – aż 22 proc. (wykres 2).

Wykres 2. Ocena wpływu zmian gospodarczych na bogacenie się i ubożenie społeczeństwa po roku 1989



Źródło danych: Pankowski 2009.

Ocena przemian zapoczątkowanych w roku 1989 w kategoriach „czy warto było?" okazuje się jednoznacznie pozytywna, choć dopiero ostatnie lata przyniosły wyraźną jej poprawę. W roku 1994 zasadność zmian uznawało 60 proc. badanych, w roku 2001 – tylko 56 proc., a w roku 2010 aż 83 proc. (Feliksiak 2010). Ocena w kategoriach skutków dla sytuacji własnej i rodziny kształtuje się mniej optymistycznie. Dosyć liczna grupa uznaje, że zmiany te nie przyniosły radykalnej poprawy ich położenia społecznego. Uważa tak połowa badanych. W roku 1999 ci, którzy osobiście stracili na zmianach, wyraźnie przeważali liczebnie nad tymi, którzy na nich zyskali; dopiero w roku 2009 beneficjenci zmian przeważali nad tracącymi (tabela 1). Badanie CBOS wykazało, że tracący na zmianach częściej są osobami starszymi, słabiej wykształconymi, najmniej zarabiającymi, źle oceniającymi swoją sytuację materialną. Częściej są to robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy, emeryci, renciści i osoby bezrobotne (Feliksiak 2010: 3).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 1. Ocena wpływu zmian po roku 1989 na położenie respondenta i jego rodziny w latach: 1997, 1998, 1999, 2009, 2010

Słyszy się różne opinie o skutkach zmian w naszym kraju. Gdyby Pan/i miał/a określić sytuację swoją i swojej rodziny, to czy zaliczył/a by Pan/i siebie do tych, którzy:	Wskazania respondentów według terminów badań				
	II '97	V '98	X '99	I '09	III/IV '10
	W procentach				
zyskali na zmianach	10	13	14	30	24
stracili na zmianach	28	26	29	14	16
ani nie zyskali, ani nie stracili	54	54	52	49	49
trudno powiedzieć	81	7	5	7	11

Źródło: Feliksiak 2010 (CBOS).

W kwestii fundamentalizmu rynkowego opinia publiczna zdaje się go wspierać. Otóż większość badanych deklaruje obecnie – silniej niż dekadę temu – że gospodarka rynkowa jest najlepszym systemem gospodarczym dla Polski (59 proc.); przeciwnego zdania jest 25 proc. badanych (Pankowski/CBOS 2009: 1).

Ideologia efektywizmu rynkowego ma także pewne zakotwiczenie w świadomości społecznej. Te same badania wykazały bowiem, że połowa badanych (48 proc.) jest zadowolona ze sposobu funkcjonowania gospodarki rynkowej w Polsce, a 39 proc. jest niezadowolonych (tamże: 3). Badanie przeprowadzone w roku 2009 poświęcone ocenie zmian stanu polskiej gospodarki od końca lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku przyniosło bardziej jednoznaczny wynik: wskazania na poprawę i wzrost gospodarki zadeklarowało 70 proc. badanych (49 proc. określiło tę poprawę jako umiarkowaną), na pogorszenie i zmniejszenie – 14 proc. (11 proc. – trudno powiedzieć) (Boguszewski 2009a). W podobnym badaniu, podjętym dwukrotnie w roku 1999 i 2009, poświęconym wpływowi zmian po przełomie roku 1989 na różne wymiary życia społecznego, uzyskano także wyniki wskazujące na efektywność nowego systemu (tabela 2). W odpowiedzi na pytanie otwarte o najważniejsze zmiany, wskazywano na różne pozytywne aspekty funkcjonowania gospodarki (tamże). W roku 1999 było to w sumie 66 proc. wskazań spontanicznych, a w roku 2009 – 52 proc., z tym że na większy odsetek wskazań pozytywnych w roku 1999 w porównaniu z rokiem 2009 wpływ miała z pewnością świeża pamięć gospodarki niedoborów w roku 1999.

Tabela 2. Opinie o wymiarach poprawy w Polsce na skutek zmian po 1989 roku (w roku 1999 i 2009)

Od roku 1989 wiele się w naszym kraju zmieniło. Proszę powiedzieć, czy i co Pana/i zdaniem zmieniło się w tym czasie w Polsce na lepsze. Proszę wymienić nie więcej niż trzy takie sprawy.	1999	2009
Pełne półki w sklepach, lepsze zaopatrzenie rynku, likwidacja kartek.	42%	25%
Poprawa sytuacji gospodarczej, wzrost stopy życiowej.	9%	14%
Wolność gospodarcza, wolny rynek, przywrócenie własności prywatnej, prywatyzacja, możliwość rozwoju własnej przedsiębiorczości.	15%	13%

Źródło: Kuźmicz 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Oznacza to, że w kwestii efektywności gospodarki rynkowej opinie są podzielone, choć przeważają ci, którzy pozytywnie oceniają jej funkcjonowanie. Oczywiście poglądy te są silnie powiązane: zwolennicy gospodarki rynkowej (fundamentalizm) są znacząco częściej zadowoleni ze sposobu, w jaki ona funkcjonuje w Polsce (efektywizm), a jej przeciwnicy – przeciwnie (tabela 3).

Tabela 3. Ocena gospodarki rynkowej w Polsce w roku 2009: wymiar efektywizmu i fundamentalizmu rynkowego

Czy zgadza się Pan/i, czy też nie zgadza ze stwierdzeniem, że gospodarka kapitalistyczna oparta na prywatnej przedsiębiorczości jest najlepszym systemem gospodarczym dla naszego kraju?	Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a, czy też niezadowolony/a ze sposobu, w jaki funkcjonuje gospodarka rynkowa w Polsce?		
	Zadowolony/a	Niezadowolony/a	Trudno powiedzieć
	W procentach		
Zgadzam się	70	24	6
Nie zgadzam się	20	73	7
Trudno powiedzieć	10	44	46

Źródło: Pankowski 2009/CBOS.

Choć więc ocena zmian w Polsce wynikających z budowania rynku jest dosyć zróżnicowana, to jednak ogólny bilans okazuje się dodatni: uznaje się, że co prawda rynek różnicuje położenie na rynku, a gospodarka rynkowa nie funkcjonuje w Polsce w sposób zadowalający, to jednak system ten jest akceptowany jako taki. Z pewnością argumenty leżące u podłoża idei fundamentalistycznej i efektywizmu są obecnie dosyć utrwalone w społeczeństwie polskim, natomiast idea populizmu rynkowego nie wydaje się w podobnym stopniu przyswojona.

Można jednak w związku z powyższym uznać, że rynek pracy występuje w umiarkowanie pozytywnym kontekście gospodarki rynkowej. W Polsce rozwija się ona systematycznie, niewątpliwie powiększa się dochód narodowy i poprawia poziom życia społeczeństwa w wielu jego wymiarach. Nie są to jednak wystarczające argumenty skłaniające do akceptacji rynku pracy. Sam w sobie rynek pracy jest odbierany jako trudny. Warto zanalizować opinie o konieczności i możliwościach pokonywania tych trudności.

Wobec plagi rynku pracy – bezrobocia

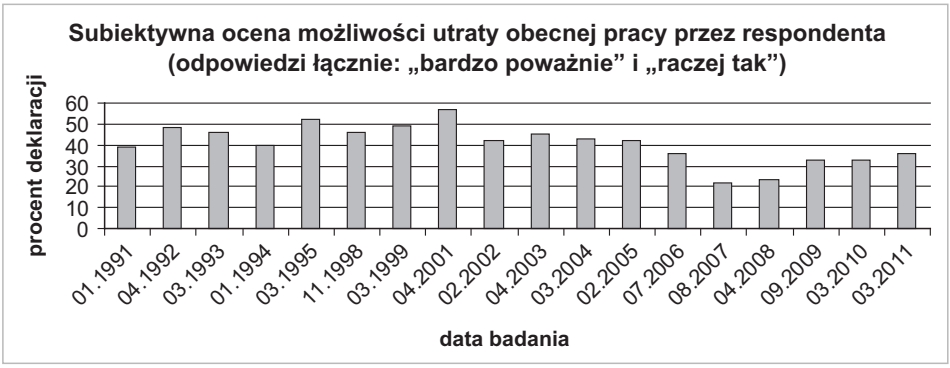
Bezrobocie jest zjawiskiem towarzyszącym rynkowi pracy, choć oczywiście w innych rodzajach systemów gospodarczych także występuje. W systemach rynkowych jest z nimi utożsamiane.

W badaniach poświęconych zmianom w Polsce po roku 1989 uzyskano dosyć jednoznaczny wynik dotyczący bezrobocia. Otóż najważniejszą deklarowaną zmianą na gorsze okazało się właśnie bezrobocie (w tym wymieniane: brak pracy, trudności z jej znalezieniem). W roku 1999 na bezrobocie jako najgorszą zmianę wskazało 59 proc. badanych, a w roku 2009 – 33 proc.[1] (Kuźmicz 2009). Oczywiście,

[1] Możliwość wskazania trzech zmian na gorsze, pytanie otwarte.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 3. Samoocena możliwości utraty obecnej pracy przez respondenta w wyniku upadku, likwidacji zakładu/gospodarstwa w latach 1991–2011



Źródło: obliczenia własne na podstawie Wciórka 2003a, Wciórka 2008.

Tabela 4. Samoocena możliwości znalezienia nowej pracy przez respondenta w latach: 1992, 1995, 1998, 2001, 2009

Proszę powiedzieć, czy znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla Pana/i łatwe czy też trudne?	Wskazania pracujących według terminów badań				
	IV 1992 (N=809)	III 1995 (N=548)	XI 1998 (N=544)	IV 2001 (N=502)	X 2009 (N=505)
	W procentach				
Bardzo łatwe	3	3	3	4	4
Raczej łatwe	8	14	19	11	19
Raczej trudne	30	38	43	34	45
Bardzo trudne	47	40	30	48	26
Trudno powiedzieć	12	5	5	2	6

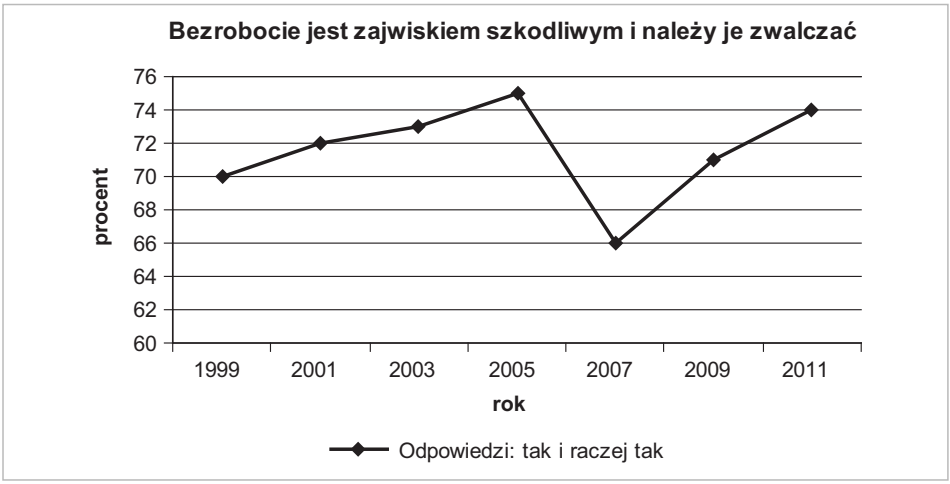
Źródło: Feliksiak 2009: 11.

byłoby niewłaściwe formułowanie na tej podstawie tezy o większym przyswojeniu bezrobocia przez polskie społeczeństwo. Poprawniej byłoby wiązać te zmiany opinii z występującymi w tych latach stopami bezrobocia i jego dolegliwościami oraz większą dostępnością różnych sposobów walki z bezrobociem późniejszym czasie.

W okresie 1991–2009 najniższy poziom poczucia zagrożenia utratą pracy wystąpił w latach 2007–2008 (nieco ponad 20 proc. deklaracji) a najsilniejszy w roku 2001 (57 proc. deklaracji). Jednocześnie deklaracje, że znalezienie innej pracy przynoszącej dochody na poziomie zbliżonym do uzyskiwanych byłoby trudne, są bardzo nasilone – ponad 70 proc. (wykres 3). Co prawda subiektywne przekonanie o możliwości utraty wykonywanej pracy zależy od sytuacji gospodarczej i odczuwanego w związku z tym zagrożenia bezrobociem, z tym że jest to zarówno reakcja odroczona, jak i wyprzedzająca. Również pesymizm co do możliwości znalezienia pracy nie jest prostą reakcją na sytuację rynkową. Przykładowo największe bezrobocie wystąpiło Polsce w roku 2002 (19,7 proc. według BAEL), a największe obawy utraty pracy w roku 2001, podobnie jak pesymizm w kwestii znalezienia podobnej pracy (rok 2001) (tabela 4).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 4. Ocena szkodliwości bezrobocia i konieczności jego zwalczania w latach 1999–2011 (wybrane lata)



Źródło: obliczenia własne na podstawie Feliksiak 2009.

Sytuacja na rynku pracy jest więc przedmiotem dużych niepokojów. Rosną one lub maleją kontekstualnie, jednak są stałym, ważnym elementem. Przeważa opinia, że wobec plagi bezrobocia nie powinno się przyjmować postawy biernej. Walkę z nim jako zjawiskiem szkodliwym popiera zdecydowana większość. Zakres takich opinii oscylował w latach 1999–2011 w przedziale od 66 do 75 proc. (wykres 4).

W roku 2010 osobiste doświadczenie bezrobocia deklarowało 41 proc. badanych, w tym 9 proc. w przeszłości było bezrobotnymi przez dłuższy czas, a 21 proc. – krótko (Wądołowska 2011: 3). Badania dotyczące deklarowanych przez bezrobotnych źródeł utrzymywania się wykazały, że zasiłek dla bezrobotnych był systematycznie wskazywany w latach 2001–2011 jako piąte co do kolejności źródło, po takich jak pozostawanie na utrzymaniu członków rodziny, prace dorywcze, oszczędności, pomoc opieki społecznej i innych instytucji (tabela 5). Dolegliwość związana z byciem bezrobotnym jest więc znaczna, osoba bezrobotna nie może polegać na alimentacji związanej z uprzednio wykonywaną pracą, staje się zależna od innych.

Na tym tle poczucie, że w sytuacji pozostawania bez pracy uzyska się wsparcie ze strony państwa, drastycznie zmniejszało się od początków transformacji. Co prawda ostatnie badanie na ten temat miało miejsce w roku 2003, a więc w okresie największego kryzysu w zatrudnieniu, jednak tak drastyczny spadek możliwości wsparcia był szokujący (tabela 6). W rezultacie rozwinęła się akceptacja dla zachowań anomijnych, takich jak pobieranie zasiłku dla bezrobotnych i jednoczesne uzyskiwanie dochodów z pracy nierejestrowanej. Wzrosło bowiem przekonanie, iż „nie ma w tym nic nagannego, gdyż trudno wyżyć z zasiłku" – z 50 proc. w roku 1992 do aż 61 proc. w roku 2003. Jednocześnie utrzymało się przekonanie, że takie zachowanie jest przejawem zaradności życiowej (Wciórka 2003b: 9).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 5. Źródła utrzymania respondentów w latach 2001–2011

Z czego głównie utrzymuje się Pan/i obecnie?	Wskazania **bezrobotnych** według terminów badań									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011
	W procentach									
Pozostaję na utrzymaniu członków rodziny	81	70	75	76	68	71	75	76	69	71
Z prac dorywczych	44	39	45	40	39	47	30	33	26	24
Z oszczędności	20	9	13	13	13	13	8	9	10	15
Z pomocy opieki społecznej, instytucji charytatywnych, Kościoła	12	19	12	16	17	16	20	16	14	11
Z zasiłku dla bezrobotnych	15	25	12	20	9	11	11	9	12	10
Z drobnego handlu	8	5	4	6	7	7	1	2	2	2
Z wyprzedaży posiadanych przedmiotów	6	0	3	6	1	4	0	0	1	1
Z prac stałych	1	2	2	5	1	1	1	0	1	0
Z pieniędzy zdobytych niezupełnie uczciwie	3	2	2	4	3	4	2	1	0	0
Trudno powiedzieć	2	1	0	2	2	1	2	0	2	2

Źródło: Wądołowska 2011: 7.

Tabela 6. Opinie o możliwości uzyskania przez osobę tracącą pracę wsparcia od państwa w latach 1990, 1998, 2003

Jak Pan/i myśli, czy człowiek, który straci pracę, może liczyć na pomoc i wsparcie ze strony państwa, czy też faktycznie jest pozostawiony sam sobie?	1990	1998	2003
Może liczyć na pomoc i wsparcie ze strony państwa	57	27	7
Jest pozostawiony sam sobie	41	64	90
Trudno powiedzieć	2	9	3

Źródło: Wciórka 2003b: 7.

Jednocześnie przekonanie, że rząd ma obowiązek zapewnić pracę każdemu, kto chce pracować, pozostaje na niezmiennie wysokim poziomie: w roku 1999 uznało tak 83 proc. badanych, w kryzysowym roku 2003 – aż 87 proc. (Wciórka 2003b: 11). Głęboki rozłam w opiniach dotyczył tego, jakimi metodami ten obowiązek należy realizować: duża część badanych w roku 2003 uznawała, że trzeba utrzymywać nawet te stanowiska pracy, które nie są tak naprawdę potrzebne (35 proc.), podczas gdy nie zgadzało się z tym „socjalistycznym rozwiązaniem" aż 49 proc. (Wciórka 2003b: 12).

Z przytoczonych wyników badań stosunku do zjawiska bezrobocia wynika, że jest ono traktowane jako największa plaga i odczucie to nasila się w okresach zagrożenia zwolnieniami. Z pewnością zrozumienie dla konieczności jego istnienia byłoby większe, gdyby zapobieganie bezrobociu i jego skutkom było efektywniejsze i prowadzone w sposób bardziej społecznie akceptowany. Bezrobocie jest więc zasadniczo odrzucane z powodu braku rozstrzygającej debaty publicznej na

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

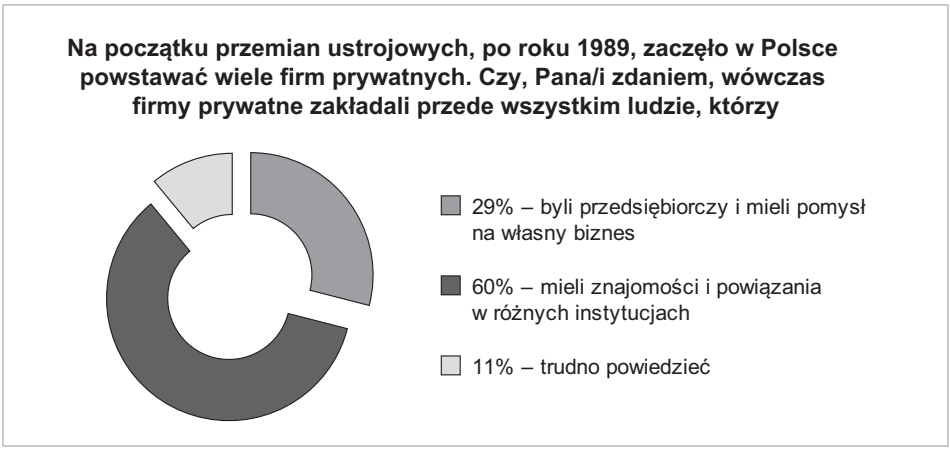
jego temat w kategoriach powinności bezrobotnych, pracodawców, społeczności lokalnych i ostatecznie państwa.

Nierówności generowane przez rynek

Rynek pracy opiera się na wielu mechanizmach. Wśród nich bardzo znaczące jest różnicowanie pozycji uczestników. Rynek, gdy nie jest ograniczony zewnętrznie, powoduje, że bardziej przedsiębiorczy jego uczestnicy, zdolni do wykonywania pracy poszukiwanej przez pracodawców, są systematycznie wyżej nagradzani finansowo. W ten sposób nasila się zróżnicowanie ekonomiczne uczestników rynku pracy, pojawiają się ludzie bardzo bogaci i bardzo biedni, rośnie zróżnicowanie wynagrodzeń. Rynek pracy potrzebuje pewnego uznania dla tej sytuacji, czyli potrzebuje rozpowszechnionego poczucia sprawiedliwości merytokratycznej. Nie całe oczywiście bogactwo wynika z gry rynkowej: ludzie bogacą się przecież także z innych powodów niż podjęte starania. W Polsce ten nierynkowy aspekt bogacenia się w toku transformacji miał doniosłe znaczenie. Dość wspomnieć mechanizm uwłaszczania się nomenklatury, czyli wykorzystanie możliwości wynikających z posiadania władzy w ramach systemu socjalistycznego (Staniszkis 1988) i tworzenia bogactwa poprzez uzyskiwanie korzyści, związanych z kapitałem społecznym, gromadzonym w sieci powiązań (sitwy, układy, korupcja, itp.). Opinia społeczna jest w tej kwestii wyrazista: geneza polskiej przedsiębiorczości w mniejszej części opiera się na przedsiębiorczości sensu stricte, w większości bazowała i nadal opiera się na znajomościach, powiązaniach i układach (wykres 5).

Źródłem szybkich fortun są w opinii większości zarówno czynniki takie jak pozytywne cechy osobiste osób bogacących się, czyli ich pracowitość, odwaga, gotowość do ryzyka, talent i zdolności, jak i ich zdolność do wykorzystania pewnych cech systemowych, szczególnie w obrębie prawa i jego realizacji w Polsce, to

Wykres 5. Ocena genezy przedsiębiorczości po roku 1989 w Polsce według CBOS


Na początku przemian ustrojowych, po roku 1989, zaczęło w Polsce powstawać wiele firm prywatnych. Czy, Pana/i zdaniem, wówczas firmy prywatne zakładali przede wszystkim ludzie, którzy
29% – byli przedsiębiorczy i mieli pomysł na własny biznes
60% – mieli znajomości i powiązania w różnych instytucjach
11% – trudno powiedzieć

Źródło: Pankowski 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

jest takich jak lekceważenie lub omijanie prawa, wykorzystywanie luk prawnych oraz przekupywanie urzędników (tabela 7). W początkach transformacji chętniej wskazywano na umiejętność „robienia interesów" w warunkach przekształcającej się gospodarki, podczas gdy później silniej wskazywane były pozytywne cechy osobiste osób przedsiębiorczych. Znamienne, że tak zwana bezwzględność w interesach (w stosunku do innych zachowań przedsiębiorczych) jest wskazywana przez 1/4 do 1/3 badanych i nie zmniejsza się. Zwraca uwagę, że siła odtwarzania się struktury społecznej nie jest zbyt silnie wskazywanym czynnikiem: zasobność rodziny nie była i nie jest wymieniana jako źródło wsparcia, co w zderzeniu z poglądami na rolę szczęścia w interesach, pozwala zinterpretować transformację w Polsce jako szansę równą dla wszystkich, o ile było się osobą odpowiednio zmotywowaną do wzbogacenia się.

Tabela 7. Opinie o czynnikach wpływających na bogacenie się ludzi w wybranych latach (1992, 1994, 1997, 1999, 2004, 2007)

Co, Pana/i zdaniem, przede wszystkim decyduje o tym, że niektórzy ludzie w stosunkowo krótkim czasie dochodzą do wielkich pieniędzy? Proszę wybrać nie więcej niż trzy czynniki	Wskazania respondentów według terminów badań					
	X '92	XII '94	I '97	I '99	I '04	V '07;
	W procentach					
Cechy osobiste – suma	**93**	**99**	**135**	**126**	**99**	**114**
Pracowitość, całkowite poświęcenie się temu, co robią	26	31	46	41	29	41
Odwaga i gotowość do ryzyka	38	36	49	46	38	40
Ich talenty i zdolności	29	32	40	39	32	33
Wykorzystanie okazji systemowych – suma procentów wyboru	**115**	**109**	**93**	**93**	**102**	**85**
Lekceważenie lub omijanie prawa	44	42	40	38	37	35
Luki prawne	39	39	34	34	36	31
Przekupstwo urzędników	32	28	19	21	29	19
Ogółem inne						
Bezwzględność w stosunku do innych ludzi	27	23	29	35	32	26
Pomoc rodziny	10	8	13	13	10	12
Szczęście, ślepy los	15	17	20	17	24	25
Coś innego	2	1	1	3	3	2
Trudno powiedzieć	3	4	2	3	5	6

Źródło: Strzeszewski 2007.

Poprzez mechanizm różnicującego wynagradzania rynek pracy nieuchronnie marginalizuje część pracujących. Współcześnie objawia się to zjawiskiem pracujących biednych. Panuje dosyć powszechne przekonanie, że obowiązkiem rządu powinno być zmniejszanie różnic między dobrze i źle zarabiającymi (tabela 9), a opinie te nasilają się wraz z doświadczaniem funkcjonowania gospodarki rynkowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Na początku transformacji przeważało przekonanie, że biedni ludzie w Polsce to bezrobotni, nieuzyskujący dochodów z pracy (Wciórka 1999: 26–28, Falkowska 2000: 27). Z czasem wyraźnie pojawiła się wśród nich kategoria osób pracujących, uzyskujących dochody na poziomie pozwalającym te osoby sklasyfikować jako biedne i tak postrzeganych. Szacunki zaprezentowane przez CBOS określiły dla roku 2008 pracujących biednych w Polsce na 6,6 proc. populacji, a niepracujących biednych na 12,7 proc. (Kuźmicz, Stasiowski 2008: 4). Pracujący biedni znacząco częściej doświadczali w przeszłości długotrwałego bezrobocia (tamże: 11). Świadomość tego, że przyczyną biedy w Polsce jest nisko płatna praca, nie jest dominująca: przeważa opinia, że bieda jest związana z utratą pracy (67 proc. wskazań), następnie – niskimi emeryturami i rentami (22 proc.), a dopiero na trzecim miejscu – niskimi dochodami z pracy (18 proc. wskazań) (Falkowska 2000: 27).

Zasadniczo od początku transformacji nie uległy zmianie opinie, dotyczące różnic pomiędzy bogatymi i biednymi w Polsce. Wskaźnik braku akceptacji rozwarstwienia dochodowego pozostaje na poziomie około 90 proc. i nie waha się znacząco w branych pod uwagę latach transformacji (tj. wahania opinii na ten temat są niewielkie i pozostają w granicach błędu pomiaru) (tabela 8). Akceptacja dla zasady zróżnicowania zarobkowego wydaje się także dosyć powierzchowna. Otóż zdecydowana większość uznaje, że różnice zarobków w Polsce są zbyt duże i ta opinia utrzymuje się w kolejnych latach badania (tj. w roku 1999, 2003 i 2010 w stosunku do roku 1994 i 1997) (tabela 8). Zatem nie tylko rozwarstwienie dochodowe, ale i zarobkowe jest oceniane jako zbyt duże. Taki kształt opinii koresponduje z wynikami badań, dokumentującymi wzrost rozwarstwienia społecznego w wymiarze ekonomicznym od początków transformacji (Kurowska 2011). Analizy sugerują, że w roku 1989 poziom nierówności dochodów indywidualnych z pracy w Polsce był relatywnie niski (współczynnik Giniego = 0,18), by w latach 1989–2008 osiągnąć poziom świadczący o jednym z najwyższych w regionie wzrostów nierówności (współczynnik Giniego dla lat 1987–1990 = 0,28, dla lat 1993–94 = 0,28, dla lat 1996–1999 = 0,33, dla roku 2006 = 0,33) (tamże: 4).

W interpretacji tego zjawiska należy oczywiście wziąć pod uwagę, że w minionym systemie zróżnicowanie dochodów z pracy było stosunkowo niewielkie, a jednocześnie w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku wyolbrzymiano je. Społeczeństwo socjalistyczne było karmione retoryką egalitaryzmu płacowego. Taki układ odniesienia musi być uwzględniony, gdy interpretuje się niską akceptację zróżnicowania płacowego i dochodowego w ostatnich dekadach w Polsce. Z pewnością z jednej strony powstanie wielkich fortun (zjawisko tak zwanych najbogatszych Polaków nagłaśniane medialnie), olbrzymie uposażenia prezesów w branżach bankowej, ubezpieczeniowej, medialnej, marketingowej, z drugiej zaś strony obserwacja ludzi w otoczeniu społecznym badanych żyjących z zasiłku socjalnego lub zasiłku dla bezrobotnych, pracujących za minimalną płacę lub kilkuzłotową stawkę godzinową musiały budzić krytyczne opinie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Przekonanie, że te nierówności są uzasadnione celem, jakim jest postęp gospodarczy (paradygmat sprawiedliwości merytokratycznej), rzeczywiście charakteryzuje od początków transformacji znaczącą mniejszość – od 43 proc. w roku 1994 do 38 proc. w roku 2010 (tabela 8).

Istniejące rozwarstwienie dochodowe nie jest akceptowane, a jego wielkość nie wydaje się znacząco legitymizowana działaniem mechanizmów rynku. Powyższe opinie można dodatkowo interpretować jako brak akceptacji bogactwa, które nie tworzyło się poprzez rynek!

Spora część badanych, lecz nieprzeważająca, zgadza się jednak z opinią, że „aby w przyszłości osiągnąć w Polsce dobrobyt, należy wysoko wynagradzać tych,

Tabela 8. Poglądy na zróżnicowanie społeczne w latach 1994–2010 w Polsce według CBOS (próby reprezentatywne)

Oceniane stwierdzenia	1994 (N = 2128)	1997 (N = 1665)	1998 (N = 1652)	1999 (N = 1522)	2003 (N = 1264)	2010 (N = 986)
	Odsetki odpowiedzi twierdzących					
Zbyt duże są różnice pomiędzy bogatymi i biednymi w naszym kraju.	89	89	88	92	92	91
Nierówności dochodów są niezbędne dla postępu gospodarczego.	43	48	34	32	32	38

Źródło: Kowalczuk 2010.

Tabela 9. Ewolucja poglądów na zróżnicowanie społeczne w latach 1994–2010 w Polsce według CBOS (próby reprezentatywne)

Oceniane stwierdzenia	1994 (N = 2128)	1997 (N = 1665)	1998 (N = 1652)	1999 (N = 1522)	2003 (N = 1264)	2010 (N = 986)
	Odsetki odpowiedzi twierdzących					
Różnice zarobków w Polsce są zbyt duże.	83	82	82	91	89	87
Aby w przyszłości osiągnąć w Polsce dobrobyt, należy wysoko wynagradzać tych, którzy dobrze pracują.	86	87	84	81	81	83
Obowiązkiem rządu powinno być zmniejszenie różnic pomiędzy dobrze i źle zarabiającymi.	71	70	76	82	80	77
Energiczni przedsiębiorcy muszą dobrze zarabiać, aby rozwijała się polska gospodarka.	69	73	64	58	57	69

Źródło: Kowalczuk 2010.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

którzy dobrze pracują". Twierdzenie to wydaje się pozostawać w sprzeczności z wyżej przytaczanymi opiniami. Oznacza to zapewne, że różnice zarobkowe są postrzegane jako oderwane od zasady dobrego wynagradzania najlepszych pracowników. Znacząco rzadziej, lecz przez przeważającą większość, jest akceptowana inna zasada, odnosząca się do reguł gry rynkowej, że „energiczni przedsiębiorcy muszą dobrze zarabiać, aby rozwijała się polska gospodarka". Również w tym przypadku akceptacja konieczności dobrego wynagradzania energicznych przedsiębiorców w zderzeniu z wysokim odsetkiem deklaracji o zbyt dużych różnicach zarobkowych nasuwa hipotezę o nieistnieniu mechanizmu sprawiedliwego nagradzania energicznych przedsiębiorców. Zapewne kryje się za tym przekonanie, że stale utrzymuje się nagradzanie przedsiębiorców, którzy na to nie zasługują.

Powszechne przekonanie, że obowiązkiem rządu jest zmniejszanie różnic między dobrze i źle zarabiającymi (Kurowska 2011), można interpretować w kategoriach niedostatecznie skutecznych mechanizmów nagradzania w ramach rynku. Zastanawiające, że w miarę upływu czasu rośnie przekonanie o konieczności takiej rządowej interwencji.

Postrzeganie pracy w sektorze publicznym *versus* praca w sektorze prywatnym

W literaturze przedmiotu przeważa stanowisko, że zatrudnienie w sektorze publicznym jest z punktu widzenia pracowników korzystniejsze ze względu na większą pewność zatrudnienia oraz stabilne warunki pracy. Pomimo że w Polsce – tak jak w wielu krajach europejskich – sektor publiczny przeszedł szereg cząstkowych reform, nie zmieniło to w nim drastycznie warunków pracy. Nadal oferuje on bardziej stabilne warunki i wyższe zarobki oraz więcej praw socjalnych niż sektor prywatny. W tym ostatnim zatrudnienie bardziej podlega rynkowym regułom. Zapewne też dlatego zatrudnienie w sektorze publicznym w latach 1994–1998 było preferowane bardziej niż w prywatnym (tabela 10).

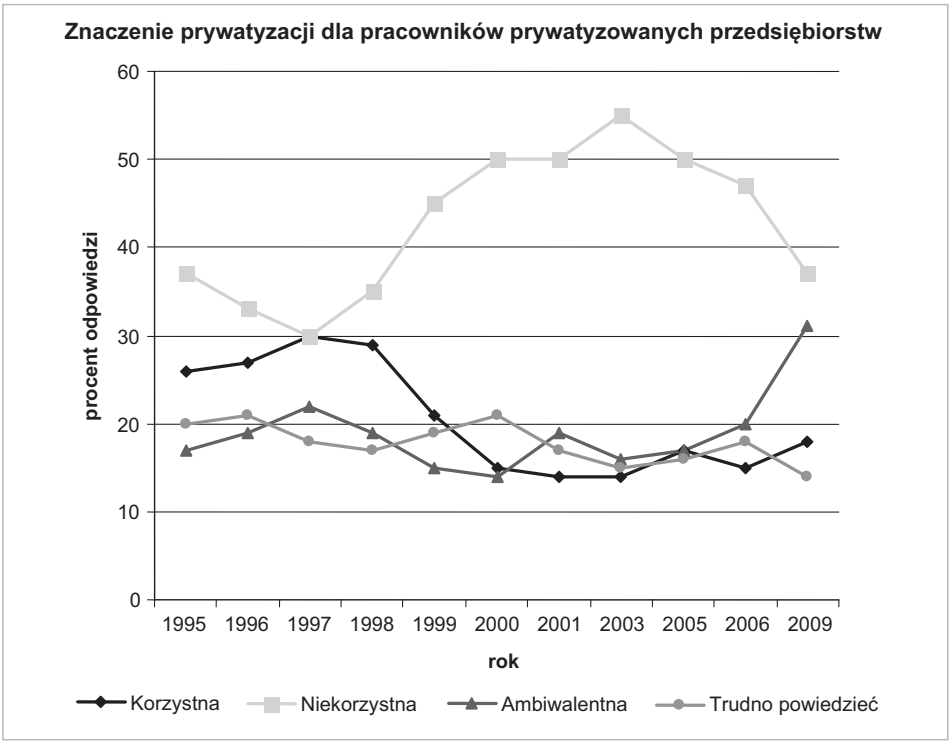
Tabela 10. Preferencje pracy w sektorze prywatnym i publicznym w latach 1994, 1997, 1998

Gdyby dwa podobne zakłady pracy, państwowy i prywatny, zaproponowały Panu/i identycznie płatną pracę w Pana/i zawodzie, który zakład by Pan/i wybrał/a?	Wskazania respondentów według terminów badań		
	XI '94	I '97	XI '98
Zdecydowanie państwowy	50	47	58
Prawdopodobnie państwowy	15	16	15
Wszystko jedno	12	15	13
Prawdopodobnie prywatny	7	8	7
Zdecydowanie prywatny	13	9	5
Trudno powiedzieć	3	5	2

Źródło: dla lat 1994–1998 Falkowska 1999, *Ocena własnych możliwości na rynku pracy oraz atrakcyjności prywatnych i państwowych pracodawców*, komunikat CBOS BS/4/4/99.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 6. Ocena wpływu prywatyzacji państwowych przedsiębiorstw na położenie ich pracowników w latach 1995–2009



Źródło: Boguszewski 2009b.

Zjawisko to dobrze naświetlają wyniki badań nad znaczeniem prywatyzacji. W latach 1995–2009 występuje przewaga przekonanych, że nie jest ona korzystna dla pracowników. Jedynie w roku 1997 oceny były wyrównane (po 30 proc. odpowiedzi). Jednocześnie stosunkowo liczne są opinie świadczące o niezdecydowaniu lub braku wiedzy (wykres 6).

Strategie zaradności ekonomicznej w gospodarce rynkowej

Miarą uprawomocnienia gospodarki rynkowej byłoby z pewnością dostosowanie do jej reguł i radzenie sobie w zgodzie z nimi. Od początku transformacji socjologia zajmowała się problemem radzenia sobie przez społeczeństwo z trudną sytuacją życiową związaną z urynkowieniem pracy (Drozdowski 2002, Marcinkowski 1996). Jesienią 2007 roku CBOS przeprowadził na bardzo dużej próbie (38 866 dorosłych mieszkańców Polski) badanie, pozwalające na rozeznanie strategii ekonomicznych rodzin i ich skuteczności (Wciórka 2008a). Badanych poproszono o odpowiedź na pytanie o sposoby mające na celu poprawę sytuacji materialnej stosowane w gospodarstwach domowych. W wyniku klasyfikacji wyodrębniono następujące strategie rodzin:

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

- gospodarność w prowadzeniu gospodarstwa domowego (98,7 proc.),
- zaciskanie pasa, zadłużanie się (79,6 proc.),
- praca i podnoszenie kwalifikacji (48,8 proc.),
- drobne zarobkowanie (25,2 proc.),
- zdanie się na pomoc innych, wyprzedawanie rzeczy z domu (24,0 proc.)
- przedsiębiorczość (15,4 proc.).

Dosyć trudno zinterpretować poszczególne rodzaje strategii w perspektywie ich znaczenia na rynku pracy, ponieważ niektóre polegają *de facto* na unikaniu działań poprzez rynek pracy. Przykładowo najpopularniejsza metoda polegająca na gospodarnym prowadzeniu gospodarstwa domowego i spraw rodzinnych zawiera działania takie jak: samodzielne gruntowne sprzątanie, pranie, czyszczenie ubrań i pościeli, wytwarzanie przetworów warzywnych, owocowych i mięsnych, remontowanie i odnawianie mieszkań, wykonywanie prac budowlanych, malowanie, naprawy hydrauliczne, wykonywanie instalacji elektrycznej, własnoręczne szycie, przerabianie i naprawianie ubrań, zasłon, firan, pościeli, robienie na drutach, uprawianie ogrodu, hodowla drobiu, królików, pszczół, naprawianie sprzętów domowych i audiowizualnych, samochodów, motocykli, maszyn rolniczych, kupowanie hurtowo żywności lub większych ilości na zapas, by mniej za nią płacić. Niewątpliwie w większości taki sposób oszczędnego gospodarowania występował także w ramach gospodarki socjalistycznej – być może w większym nasileniu ze względu na niedostępność wielu towarów i usług, co wymuszało specyficzną zaradność. Obecnie motywy tej zaradności wydają się jednak odmienne; rzadziej chyba chodzi o uzyskanie towarów lub usług o parametrach jakościowych niedostępnych na rynku, częściej o ograniczenie wydatków. Z pewnością jest to więc motyw kalkulacji ekonomicznej, lecz niekoniecznie wpisujący się w reguły gospodarki rynkowej.

Drugi z rodzajów strategii polegający na zaciskaniu pasa i zadłużaniu się obejmuje ograniczanie wydatków, oszczędzanie, zaciąganie pożyczek i kredytów. Z pewnością jest ona związana z położeniem rynkowym, lecz raczej oznacza typ strategii defensywnej niż ofensywnej na rynku.

Trzeci rodzaj to strategia intensywnej pracy i podnoszenia kwalifikacji, obejmująca takie działania jak: więcej pracy w głównym miejscu zatrudnienia, branie prac dodatkowych, podejmowanie się prac sezonowych i okresowych, dokształcanie się i przekwalifikowywanie oraz wyjazdy zarobkowe za granicę. Jest to wyrazista metoda działania poprzez rynek pracy, podejmowana z intencją osiągnięcia celów życiowych za pomocą pracy własnej, opartej na większym zaangażowaniu, staraniach, kształceniu, wzmożonym wysiłku.

Czwarta strategia to tak zwane drobne zarobkowanie, obejmujące: odpłatne świadczenie niewielkich usług (np. remonty, naprawy, sprzątanie, opieka nad dziećmi, osobami starszymi lub chorymi, pomoc w polu), praca „na czarno", bez umowy o pracę, uprawianie ogródka lub działki z przeznaczeniem płodów na sprzedaż, sprzedaż produktów wytworzonych w gospodarstwie domowym, zbieranie i sprzedawanie złomu, puszek, makulatury, grzybów, jagód, ziół, zajmowanie się handlem internetowym, ulicznym, bazarowym, przydrożnym, przygra-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

nicznym (przenoszenie towaru przez granicę), oddawanie rzeczy pod zastaw, do lombardu. Mamy tu do czynienia z działaniami, które w warunkach gospodarki rynkowej można interpretować jako istniejące „na marginesie systemu", niedostarczające znaczących dochodów i skazujące na ustawiczną walkę o wiązanie końca z końcem.

Piąta co do częstości występowania strategia polega na zdawaniu się na pomoc innych, wyprzedawaniu rzeczy z domu. W jej ramach korzysta się z pomocy rodziny, krewnych, przyjaciół, z pomocy różnych instytucji (zapomóg, zasiłków itp.).

Ostatnia co do nasilenia strategia sprowadza się do tak zwanych działań przedsiębiorczych. Polega ona na rozwijaniu własnej działalności gospodarczej, obracaniu pieniędzmi lub korzystnym ich lokowaniu (lokaty bankowe, kupno obligacji, akcji), inwestowaniu w coś, co będzie miało większą wartość (złoto, dzieła sztuki, działki budowlane, domy, mieszkania, ziemia itp.), wynajmowaniu pokoju, mieszkania, domu, dzierżawieniu ziemi.

Niewątpliwie strategie pracy i podnoszenia kwalifikacji, przedsiębiorczości oraz drobnego zarobkowania opierają się na działaniach oznaczających aktywną obecność na rynku pracy lub rynku w ogóle. Są to ścisłe strategie rynkowe. Pozostałe to działania poza rynkiem lub obok niego. Zdecydowanie przeważają te pierwsze i, pomimo że strategia drobnych prac nie okazuje się skuteczna, polega ona na imitacji zachowań niezwykle cennych w ramach gospodarki rynkowej.

Z badania tego wynika, że najbardziej skuteczna jest strategia przedsiębiorczości, druga w kolejności – strategia pracy i podnoszenia kwalifikacji, a trzecia – metoda gospodarności rodzinnej. Stosunkowo mniej skuteczna jest taktyka zadłużania się i zaciskania pasa. Najmniej skuteczne są strategie polegające na drobnym zarobkowaniu oraz na korzystaniu z pomocy zewnętrznej i wyprzedawaniu zasobów własnych rodziny (Wciórka 2008a: 10).

Warto rozważyć elementy sprawstwa zakotwiczone w tych strategiach. Niewątpliwie przeważają te, które to sprawstwo zawierają, są podejmowane z nadzieją na uzyskanie korzyści z własnej zaradności; w mniejszości pozostają zaś te taktyki, które świadczą o poleganiu na innych, zapożyczaniu się i zużywaniu tego, co się wcześniej zgromadziło. Najbardziej uderzająca jest metoda drobnego zarobkowania, polegająca na znajdowaniu niewielkich nisz. Nie poprawia ona znacząco położenia rodzin, jednak jest substytutem strategii pracy i kształcenia się oraz przedsiębiorczości w odniesieniu do rodzin, których położenie rynkowe jest najgorsze (bezrobotni oraz pracujący biedni).

Podsumowanie

Zasadniczo rynek pracy jest akceptowany w wymiarze efektywizmu. Znacznie mniej jest aprobowany w wymiarze populizmu i fundamentalizmu rynkowego. Wydaje się, że najogólniejsza interpretacja, jaka się nasuwa, dotyczy tego, w jakim kontekście działa rynek pracy. Mira Marody i Mikołaj Lewicki interpretują to zjawisko jako rozziew między rzeczywistością – często zideologizowaną przy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

pomocy kategorii „sukces" z pożądaną wizją zorganizowanego kapitalizmu (Marody, Lewicki 2010). Ich zdaniem zdecydowanie nie działają mechanizmy chroniące przed negatywnymi konsekwencjami rynku, co powoduje nieakceptowane społecznie (jako zbyt znaczne) rozwarstwienie dochodowe, brak zabezpieczenia przed bezrobociem i pojawienie się warstwy pracujących biednych.

Pomimo braku zabezpieczeń instytucjonalnych efektywizm jako podstawa legitymizacji występuje w wymiarze pobudek zachowań na rynku, obok niego (zachowania zaradne rodzin) oraz poza nim (zachowania w obrębie czarnego rynku pracy). Dominuje rozczarowanie tym, jak ten rynek jest urządzony, poczucie, że zawodzą instytucje, które powinny zapewniać porządek społeczny. Wyraziste są przesłania urządzenia nowego ładu instytucjonalnego opartego na takich wartościach jak opiekuńczość wobec gorzej radzących sobie oraz bardziej egalitarne podziały korzyści.

Literatura przywoływana

Aldridge A., 2006, *Rynek*, Wyd. Sic!, Warszawa.

Boguszewski R., 2006, *Polacy o gospodarce wolnorynkowej*, komunikat z badań CBOS BS/94/2006, on-line: www.cbos.org.pl.

Boguszewski R., 2009a, *Od końca lat osiemdziesiątych do dziś. Oceny zmian w różnych wymiarach życia społecznego i politycznego w Polsce*, komunikat CBOS BS/28/2009, on-line: www.cbos.org.pl.

Boguszewski R., 2009b, *Prywatyzacja. Oceny, skojarzenia, oczekiwania i obawy*, komunikat z badań CBOS BS/133/2009, on-line: www.cbos.org.pl.

Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.

Falkowska M., 2000, *Zasięg biedy i postrzeganie ludzi biednych w Polsce*, komunikat z badań przygotowany na XI Ogólnopolski Zjazd Rzeszów–Tyczyn, komunikat CBOS BS/136/2000, on-line: www.cbos.org.pl.

Feliksiak M., 2009, *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, komunikat CBOS BS/156/2009: 11, on-line: www.cbos.org.pl.

Feliksiak M., 2010, *Postawy wobec transformacji ustrojowej i oceny jej skutków*, komunikat CBOS BS/94/2010, dostępne on-line: www.cbos.org.pl.

Kornai J., 1985, *Niedobór w gospodarce*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Kowalczuk K., 2010, *Opinia społeczna o zróżnicowaniu dochodów i nierównościach społecznych*, komunikat CBOS BS/136/2010, on-line: www.cbos.org.pl.

Kurowska A., 2011, *Dynamika nierówności dochodowych w Polsce na tle innych krajów. Najważniejsze wnioski z badań i statystyk*, analizy Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego 2/2011, on-line: http://www.ips.uw.edu.pl/doc_download/200.html.

Kuźmicz E., 2009, *Bilans zmian w Polsce w latach 1989–2009*, komunikat z badań CBOS BS/32/2009, on-line: www.cbos.org.pl.

Kuźmicz E., Stasiowski J., 2008, *Pracujący biedni*, komunikat CBOS BS/182/2008, on-line: www.cbos.org.pl.

Marcinkowski A., 1996, *Bezrobotni i instytucje – interpretacje, definicje i strategie działania*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A. (wybór), *Socjologia bezrobocia*, Interart, Warszawa.

Marody M., Lewicki M., 2010, *Przemiany ideologii pracy,* [w:] Kochanowski J., Marody M. (red.), *Kultura i gospodarka*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Pankowski K., 2009, *Polacy wierzą w gospodarkę rynkową*, komunikat CBOS BS/41/2009, on-line: www.cbos.org.pl.

Staniszkis J., 1988, *Gospodarka i polityka w okresie transformacji*, [w:] Morawski W., Kozek W. (red.), *Załamanie porządku etatystycznego*, IS UW, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Strzeszewski M., 2007, *Opinie o bogactwie i ludziach bogatych,* komunikat z badań CBOS BS/101/2007, on-line: www.cbos.org.pl.
Wądołowska K., 2011, *Bezrobocie i bezrobotni w badaniach opinii społecznej*, komunikat CBOS BS/43/2011, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 1999, *Ludzie biedni w Polsce*, komunikat z badań CBOS BS/18/99, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2003a, *Polacy o sytuacji na rynku pracy i zagrożeniu bezrobociem*, komunikat CBOS BS/58/2003, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2003b, *Polacy o przyczynach i skutkach bezrobocia*, komunikat z badań CBOS BS/59/2003, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2008a, *Sposoby poprawy sytuacji materialnej stosowane w gospodarstwach domowych*, komunikat CBOS BS/38/2008**,** on-line: www.cbos.org.pl.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

6 Segmentacja rynku pracy

Zjawisko segmentacji zostało odkryte w badaniach zorientowanych praktycznie, opartych na technikach jakościowych (obserwacja uczestnicząca, wywiady, *case study*). Teoria ta pozostaje w sprzeczności z klasyczną teorią rynku pracy, aczkolwiek i ta druga uwzględnia specyficzne funkcjonowanie różnych grup na rynku pracy jako pewnej niedoskonałości, przykładu odstępstwa od modelu idealnego. Nie dostrzegała ona jednak w przeszłości faktycznej tendencji grup pracowników do samoorganizowania się i instytucjonalizacji ochrony własnych interesów wobec konkurencji (Piore 1983). Postrzeganie takiego zróżnicowania ma długą tradycję w myśli ekonomicznej: dostrzegł ją już marginalista Alfred Marshall w latach osiemdziesiątych XIX wieku, opisując zjawisko tak zwanych grup niewspółzawodniczących na rynku pracy.

Socjologia swoje zainteresowania segmentacją rynku pracy rozwija głównie dlatego, że w ten sposób dociera do innego spojrzenia na strukturę społeczną, a nawet stoi przed szansą lepszego zrozumienia, w jaki sposób społeczeństwo strukturalizuje się, to znaczy w jaki sposób w wyniku rynkowego mechanizmu dochodzi do wykształcenia pewnych struktur społecznych i na jakiej zasadzie są one podtrzymywane, a następnie ulegają zmianie. W tym dążeniu socjologia skłonna jest użyć terminu społeczeństwo rynkowe po to, by określić wagę mechanizmu redystrybucji i alokacji w tworzeniu społeczeństwa. Socjologia pracy dodatkowo – dostarczając wiedzy socjograficznej charakteryzującej grupy zawodowe – wzbogaca rozumienie struktury społecznej o dodatkowy komponent – zawodu. Wiedzieli to doskonale Doeringer i Piore, wydając klasyczną książkę z tego zakresu *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (Doeringer, Piore 1985).

Istnieje wiele typów segmentacji (Kryńska 1996). Wśród nich najbardziej doniosłe to: zawodowe rynki pracy, podział na wewnętrzny i zewnętrzny rynek pracy, jądro i peryferie rynku oraz lokalne rynki pracy (Kozek 2000). Warto poświęcić trochę uwagi również innym rodzajom segmentacji, jeśli są w odniesieniu do Polski doniosłe. Będą to: rynek pracy nierejestrowanej, sektor prywatny i sektor publiczny, małe firmy, segmenty według form zatrudnienia.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Zawodowe rynki pracy

Każdy zawód ma swój specyficzny rynek pracy, wraz z regułami i zwyczajami na nim panującymi, a znanymi najlepiej przedstawicielom danej profesji. Są one opisywane tym chętniej, im silniej ugruntowany status profesjonalny posiada dany zawód. Profesjonaliści bowiem rezerwują sobie odpowiedzialność za wybrany fragment życia społeczeństwa i na tej podstawie bronią dostępu do swego zawodu osobom z zewnątrz i strzegą tajemnic profesji. Poznanie reguł gry w takich zawodach trwa długo i jest zarezerwowane tylko dla zdeterminowanych adeptów.

Jednak dla uzyskania pewnej jasności, jak funkcjonują zawodowe rynki pracy, warto przywołać ich klasyfikację, opracowaną przez socjologów Millera i Forma. Wyszli oni z założenia, że poszczególne grupy zawodów różnią się zasadniczo stopniem kontroli nad rynkiem pracy, na którym funkcjonują. Na podstawie tego kryterium wyróżnili oni pięć idealnych typów zawodowych rynków pracy: rynek pod kontrolą grupy zawodowej, tradycyjny, formalnie administrowany, kontestujący i wolny (Miller, Form 1964). Oczywiście w praktyce zawody rzadko funkcjonują jako typy idealne; często jest to mieszanina typów, lecz klasyfikacja ta pozwala na bardziej syntetyczne spojrzenie na rynek pracy w ogóle. Innym bowiem rozwiązaniem byłoby po prostu opisanie segmentów tworzonych przez wszystkie zawody funkcjonujące na danym rynku.

Rynek pozostający pod kontrolą grupy zawodowej występuje wtedy, gdy kontroluje ona decyzje dotyczące własnych zarobków i warunków pracy oraz podejmuje decyzje tego typu w stosunku do innych zawodów i grup pracowniczych. Przykładami grup zawodowych o tak dużej sile wpływów na rynek są menedżerowie, dyrektorzy i właściciele dużych firm, a także parlamentarzyści. Menedżerowie zapewniają sobie relatywnie wysokie zarobki, nagrody z zysku, premie uznaniowe, wypłaty dywidend oraz określają niepieniężne składniki wynagrodzenia: służbowy transport, wypoczynek pod pozorem szkolenia, podróże turystyczne, służbowe mieszkania i domy. Badacze są zgodni, że im większa firma, tym większe zarobki osiągają jej naczelni dyrektorzy, niezależnie od powodzenia firmy na rynku (Pen 1966). Badania dotyczące polskich dyrektorów i kierowników potwierdzają tę prawidłowość: ich zarobki osiągają co najmniej trzykrotną wartość przeciętnej płacy w gospodarce narodowej, rosną proporcjonalnie do miejsca w strukturze organizacji, a dyrektorzy dużych firm osiągają najwyższe płace (Frieske 1991, Kozek 1991b). Menedżerowie mają przemożny wpływ na strukturę wynagrodzeń i warunków pracy grup im podporządkowanych: uczestniczą w opracowywaniu systemów motywacyjnych, negocjują je i zatwierdzają. W ostatnich dziesiątkach lat w związku z postępującym prymatem kontraktu indywidualnego (warunki indywidualnej umowy o pracę) nad kontraktem zbiorowym (układy zbiorowe pracy) siła oddziaływania menedżerów stała się jeszcze większa.

Pozycja parlamentarzystów jest szczególna. Przede wszystkim decydują oni o ramach prawnych dla funkcjonowania innych zawodów na danym rynku pracy, co wynika z decyzji dotyczących takich kwestii jak kodeks pracy, ustawy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

regulujące rynek pracy, w tym prawo dotyczące porozumień zbiorowych. Oczywiście decyzje parlamentarne zapadają w drodze procesu legislacyjnego, związanego w sposób nieunikniony z lobbingiem jawnym i ukrytym i z procesem konsultacji, a niekiedy nawet negocjacji. Decyzje parlamentarzystów nie są więc całkowicie suwerenne, jednak ostatecznie to oni wywierają przemożny wpływ na ramy reguł gry na rynku pracy. Dodatkowo parlamentarzyści podejmują decyzje o swoich warunkach pracy. W krajach demokratycznych ustanawia się zasady kształtowania tych warunków pracy, jednak wszyscy parlamentarzyści posiadają pewien zakres swobody stosowania się do nich.

Rynek tradycyjny to taki, na którym grupa zawodowa monopolizuje pewne praktyczne umiejętności oraz określa zbiór zasad etycznych, związanych z wykonywaniem profesji. Na takim rynku działają przede wszystkim grupy niezależnych profesjonalistów, takich jak lekarze (z tak zwaną wolną praktyką), prawnicy, architekci, projektanci, ale także niezależni rzemieślnicy, na przykład hydraulicy, stolarze, jubilerzy, zegarmistrze. Niezależnie od poziomu kwalifikacji zdobycie ich w przywoływanych zawodach trwa długo, zakłada poznawanie tajemnic zawodowych, nie zawsze przekazywanych w systemie oficjalnej nauki szkolnej. Rekrutację do zawodów „tradycyjnych" ograniczają silne stowarzyszenia zawodowe, które wywierają także przemożny wpływ na warunki pracy, strukturę żądanych opłat, stosunki z klientami. Dochody są w tych profesjach dość płynne: zależą bowiem od opłat za usługi, a więc od środowiska, w jakim się działa, tradycyjnych stawek, ogólnych warunków ekonomicznych. Przykładowo adwokaci mogą ustalić regułę kształtowania minimalnego honorarium za poradę na poziomie kosztu baku benzyny do samochodu i ta zasada może być wpajana adeptom zawodu na etapie pierwszych doświadczeń. Gdy zawody te są włączane do wielkich organizacji (rządowych, edukacyjnych, biznesu), ich dochody spadają. Jednak szybko ludzie je wypełniający znajdują okazję do tak zwanej drugiej praktyki, to znaczy działają na czarnym rynku pracy lub poza godzinami pracy w charakterze *free lancera.* W każdej więc sytuacji dochody bardziej zależą od prawa i zwyczajów niż od zasad rządzących rynkiem.

Rynek administrowany obejmuje grupy pracowników takich jak urzędnicy we wszystkich organizacjach biurokratycznych, niezależnie od tego, jaką dziedzinę życia społecznego obsługują, oraz wszystkie inne zawody, których funkcjonowanie jest określone przede wszystkim przez przepisy prawne. Wyróżniającą cechą systemu płac na tym typie rynku zawodowego jest zależność między wysokością płacy a poziomem formalnych kwalifikacji (dyplomy, certyfikaty) i okresem piastowania stanowiska. Czasami występuje zjawisko egzaminów sprawdzających przed objęciem danego stanowiska pracy. Zarobki na tym rynku zazwyczaj są niższe aniżeli na innych, lecz bardziej stabilne i pewne. Również wcześniej niż w innych zawodach były tam wprowadzone emerytury, płatne urlopy, urlopy macierzyńskie, ubezpieczenia od choroby, kredyty związkowe. Regulacje prawne, które miały miejsce w rozwiniętych gospodarkach rynkowych po drugiej wojnie światowej, zmniejszyły lub usunęły różnice zarobkowe i w prawach pracowniczych między rynkiem administrowanym i innymi rynkami w tym – mniejszych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

przedsiębiorstw w sektorze prywatnym. Rządy w byłych krajach socjalistycznych włączały większość pracujących w ten rodzaj rynku.

Rynek kontestujący jest związany z zawodami, które angażują się w spory zbiorowe, co powoduje, że warunki pracy i płacy określane są przez przetarg, w dużo mniejszym zaś stopniu przez rynek. W literaturze przedmiotu przeważa pogląd, solidnie badawczo ugruntowany, że jest to rynek zawodów robotniczych zwanych *blue collar occupations*. To robotnicy, szczególnie przemysłowi, zatrudnieni w dużych zakładach pracy, potrafiący za pomocą groźby strajku lub samego strajku skutecznie walczyć o korzystniejsze warunki pracy. Zawody, zawierające w swoim obrazie postulat służby społecznej: lekarze, nauczyciele, pocztowcy, transportowcy, administracja publiczna, pielęgniarki stosunkowo rzadko podejmują czynny protest w obronie praw pracowniczych, a jeżeli się to zdarzy, to przebiega w atmosferze niechęci opinii publicznej i oczywiście krytyki wyrażanej w środkach masowego przekazu. Zawody te zatem z rzadka umieszczają się na rynku kontestującym. Czasem jednak warunki pracy w profesjach określanych jako służba społeczna są tak niekorzystne, że radykalizują się. Taki przypadek opisała Julia Kubisa w odniesieniu do pielęgniarek w Polsce w latach 1990–2010 (Kubisa 2011). Z zawodu podporządkowanego, semiprofesjonalnego w układzie ochrony zdrowia, ewoluowały w kierunku zawodu walczącego aktywnie o poprawę warunków zatrudnienia w szpitalach. Podobnie, wiele grup profesjonalistów nie ma szans umieszczenia się na tym rynku, ponieważ obraz ich zawodu ma silny komponent odpowiedzialności za ważną dziedzinę funkcjonowania społeczeństwa. Wiele grup profesjonalnych także traci swoją rynkową niezależność na skutek zatrudnienia w większych organizacjach (Larson 1977). Zatem rynek kontestujący możemy przypisać grupom niżej kwalifikowanym, nastawionym na protestowanie w czynnych formach, także strajku. Owa skłonność występuje szczególnie wśród robotników dużych zakładów pracy, znających wartość polityczną protestu. Znamiennym wyjątkiem jest grupa zawodowa pielęgniarek w Polsce w ostatnich dwóch dekadach, jak o tym wspomniano wyżej.

Rynek wolny, zwany niekiedy nieustrukturyzowanym, może być opisany jako taki, na którym płace są kształtowane przez zależność między popytem i podażą na daną pracę. Funkcjonują na nim zawody o bardzo zróżnicowanym statusie kwalifikacyjnym oraz takie, które są na tyle nowe, że nie ustaliły się reguły ich rynku. Często niskie umiejętności, nikła samoorganizacja pracowników czy zmieniający się popyt powodują ustalanie się płac na niskim poziomie. Dotyczy to takich grup jak handlarze detaliczni, robotnicy imigranci, pomoce domowe, pracownicy sezonowi. Szacuje się, że w Stanach Zjednoczonych 20 proc. populacji rodzin jest utrzymywanych przez osoby, które sprzedają pracę na wolnym rynku (Form, Huber 1976). Doniosłość wolnego rynku wypływa z faktu, że jest on miejscem, z którego może wyjść wszelka zmiana na rynku pracy. W krajach, gdzie obowiązują ogólne kodeksy pracy, rynek wolny to w praktyce czarny rynek. Natomiast w krajach, gdzie rynek pracy regulowany jest przez porozumienia zbiorowe, wolny rynek obejmuje tych, którzy nie pracują na warunkach porozumienia zbiorowego (np. wśród krajów europejskich Dania i Szwecja).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Jak wspomniano wcześniej, konkretne rynki poszczególnych zawodów rzadko dają się scharakteryzować przy pomocy typów idealnych. Rozpatrując więc rynek pracy danego zawodu, należy przynajmniej zastanowić się, w jakim zakresie (głównym) jest to rynek mieszczący się w którymś z niżej podanych typów, a w jakim jest to istnienie tylko pewnych elementów z zakresu innych typów zawodowych rynków pracy. Tabela poniżej pozwoli na taką ocenę w odniesieniu do Polski w okresie dwóch ostatnich dekad. Z jej zawartości można wywnioskować, że klasyfikacja konkretnego zawodu może się zmieniać w zależności od jego sytuacji rynkowej (popyt – podaż), zmian legislacyjnych oraz technicznych w zakresie narzędzi pracy.

Tabela 1. Typy zawodowych rynków pracy i ich egzemplifikacje w Polsce

Typ zawodowego rynku pracy jako główny wymiar	Jako poboczny rynek pracy				
	Rynek pod kontrolą grupy zawodowej	Tradycyjny	Administrowany	Kontestujący	Wolny
Rynek pod kontrolą grupy zawodowej jako główny	parlamentarzyści – typ idealny	notariusze – typ mieszany	menedżerowie sektora publicznego – typ mieszany	–	menedżerowie sektora prywatnego – typ mieszany
Tradycyjny jako główny	adwokaci – typ mieszany	weterynarze – typ idealny	grabarze – typ mieszany	lekarze – typ mieszany	jubilerzy
Administrowany jako główny	sędziowie – typ mieszany	położne – typ mieszany	urzędnicy w służbie cywilnej – typ idealny	policjanci 2003	typ mieszany
Kontestujący jako główny	celnicy 2003 – typ mieszany	taksówkarze 2003 rok – typ mieszany	pielęgniarki 2000/2001 – typ mieszany	górnicy – typ idealny	typ mieszany
Wolny jako główny	typ mieszany	fryzjerki – typ mieszany	sprzątaczki sektora prywatnego – typ mieszany	zbieracze surowców na wysypiskach	tragarze na targowiskach – typ idealny

Wyraziste, zawodowe rynki pracy są wyrazem oddolnej instytucjonalizacji. Zawód, który broniąc się przed absolutnie wolną grą, jest w stanie narzucić pewne jej reguły i uzasadnić je w kategoriach wymogów mistrzostwa i etycznych, zajmuje pozycję w strukturze społecznej, która właściwie nie jest kwestionowana. Podkultura zawodowa określa, na co może sobie jej reprezentant pozwolić w obliczu presji rynkowej, a w warunkach konfliktu jest używana jako narzędzie obrony grupy, nie tylko jednostek.

Wewnętrzny i zewnętrzny rynek pracy

Kolejna segmentacja to podział na **rynek wewnętrzny i zewnętrzny**. Został on wprowadzony przez Doeringera i Piore'a (Doeringer, Piore 1971). Rynek

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

wewnętrzny istnieje według ich rozróżnienia na poziomie firmy: każdy człowiek z chwilą, gdy zostanie zatrudniony, staje się uczestnikiem wewnętrznego rynku pracy swojej firmy. Każda osoba z zewnątrz firmy starająca się o pracę w niej jest częścią zewnętrznego rynku pracy (Althauser, Kalleberg, Wallace 1981). Wewnętrzny rynek pracy jest efektem dostosowania do wymogów organizacji, na obszarze której egzystuje. To dostosowanie tworzą: specyficzny sposób rekrutacji do pracy, systemy motywowania pracowników i ich szkolenia, mechanizmy kontroli pracowników, ścieżki organizacyjnych karier. Z drugiej strony, kompozycja zawodów i kwalifikacji uwarunkowana technologią i procedurami organizacyjnymi decyduje o tym, jacy ludzie uczestniczą w wewnętrznej grze o miejsca pracy. Uczestnik wewnętrznego rynku pracy jest w stosunku do uczestnika zewnętrznego rynku pracy swoiście uprzywilejowany (Robinson 1970). Wynika to z faktu, że procedury polityki kadrowej i personalnej biorą pod uwagę przede wszystkim już zatrudnionych. Przystosowanie każdego nowego pracownika do specyfiki organizacji, jej swoistego klimatu społecznego jest kosztowne. Dlatego też pracownicy już zatrudnieni są mniej kosztowni. Wchodzi tu w grę także czynnik zaufania: dla wielu pracodawców lojalność pracownika o dłuższym stażu, zaufanie, które może żywić do niego, jest ważnym elementem kalkulacji, znacznie obniża też koszty kontroli. Pracownicy dodatkowo wzmacniają wewnętrzny rynek pracy, oczekując, że na stanowiska kierownicze będą awansowani kandydaci spośród zatrudnionego personelu i zazwyczaj początkowo bojkotują nowego kierownika. Warto też wspomnieć o przewadze uczestników wewnętrznego rynku pracy, wypływającej z lepszego poinformowania: wcześniej dowiadują się o wolnych stanowiskach i mogą niekiedy podnosić swoje kwalifikacje, by obsadzić wakaty. Generalnie sytuacja podnoszących kwalifikacje jest jeszcze korzystniejsza: pracodawca ze swej strony stara się przygotować takiemu pracownikowi lepsze stanowisko, zatrzymać go w firmie; ten może więc nawet stawiać warunki. Ci, którzy uczestniczą w zewnętrznym rynku pracy, nie mają owych ułatwień.

Z obserwacji redukcji zatrudnienia w firmach bankrutujących wynika, że dłuższy staż pracownika w firmie jest jednym z kryteriów niebrania pod uwagę jego zwolnienia. Obowiązuje zasada „ostatni za bramą, pierwszy przed bramą" zauważana we wszystkich typach gospodarek. Nie wszystkie aspekty przebywania na wewnętrznym rynku pracy są jednak dla pracowników korzystne. Chodzi o problem dekwalifikacji. W okresach recesji gospodarczej pracownicy często są zmuszeni do przyjęcia pracy na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji, niż posiadają. Dotyczy to na ogół pracowników tak zwanych koncepcyjnych: inżynierów, projektantów, doradców. Gdy firma zwija się, likwidowane są stanowiska związane z wypracowywaniem przyszłości. Pracownikom je zajmującym proponuje się więc prace prostsze, często obiecując krótkotrwałość nowego kontraktu. Najczęściej jednak okres pracy na nowym stanowisku wydłuża się i pracownik traci swoje początkowe kwalifikacje.

Dalsze analizy wewnętrznego rynku pracy poszły w kierunku pokazania jego zasad. Poszukiwano przede wszystkim przyczyn powstawania zjawiska w formach organizacyjnej kontroli pracy. Przyjęło się i wydaje się powszechnie akceptowane

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

stanowisko Edwardsa, Reicha i Gordona, że istnienie w małych firmach jedynie prostej, bezpośredniej, a więc osobistej kontroli nie sprzyja ukształtowaniu się wewnętrznego rynku pracy. Natomiast w dużych firmach, gdzie konieczna staje się kontrola technologiczna wykonania zadań i kontrola biurokratyczna wpisana w zasady organizacji pracy, rynek wewnętrzny jest bardziej prawdopodobny z uwagi na postępującą fragmentaryzację pracowników (Edwards i in. 1975).

Przed laty analizowano również zasadność stosowania pojęcia wewnętrzny rynek pracy w stosunku do systemów gospodarczych krajów socjalistycznych, wychodząc z założenia, że formy jego przejawiania się będą prawdopodobnie różne. Mając na uwadze różnice w przyczynach powstawania organizacyjnej niepewności (w firmach kapitalistycznych byłaby to niepewność płynąca z warunków funkcjonowania na zmiennym rynku towarów i usług, a w firmach socjalistycznych – z nacisków biurokratycznego otoczenia) wykazano odmienne formy organizacyjnej odpowiedzi na różne przyczyny niepewności. O ile w firmach kapitalistycznych odpowiedzią byłoby powstawanie i umacnianie się biurokratycznych reguł dotyczących mechanizmów relokacji zasobów ludzkich, o tyle w firmach socjalistycznych miałyby to być quasi-rynkowe transakcje wewnętrzne między różnymi stanowiskami i zespołami pracowniczymi (Stark 1986).

Pojęcie wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy jest często ujmowane nie tylko jako obiektywna kategoria analityczna, lecz także jako swoista ideologia menedżerska w sferze zatrudnienia, nawiązująca do starej rzymskiej zasady „dziel i rządź". Mówi się, że menedżerowie wtedy, gdy czują presję konkurencji na rynku pracy, stosują strategię orientacji na wewnętrzny rynek pracy, nazywając ją wtedy podejściem od strony kapitału ludzkiego. Natomiast, gdy rynek pracy oferuje wiele możliwości, orientacja ta jest porzucana. Jednak menedżerowie systematycznie przeceniają konkurencję o pracownika na zewnętrznym rynku pracy, stąd ich stała orientacja raczej na wewnętrzny rynek pracy, co dla pracowników jest bardzo korzystne (Burchell, Rubery 1994).

Wydaje się, że w latach osiemdziesiątych w polskich firmach i instytucjach stosowano mieszaną strategię. Odpowiedzialność za kształcenie przyszłych pracowników ponosiło państwo. Dotyczyło to wszystkich poziomów kształcenia zawodowego. Rozbudowany system wspieranych studiów zaocznych, dofinansowywanych przez zakłady pracy, pozwalał stosunkowo licznym kierownikom bezpośredniego i średniego nadzoru doskonalić kwalifikacje zawodowe. Jednakże już doskonalenie zawodowe odbywało się ze sporym udziałem pracodawcy, który chcąc dysponować pracownikami o specyficznych kwalifikacjach zawodowych, musiał zadbać o to na własny koszt, organizując różne kursy dokształcające. Pewne grupy zawodowe były rekrutowane na zewnątrz. Przykładowo, kierownicy przybywali do wielu miejsc pracy z zewnątrz, w ramach mechanizmu nomenklatury. Ceniono jednak przede wszystkim kierowników patriotów, w opozycji do „partyjnych kosmopolitów", postrzeganych jako uczestnicy karuzeli stanowisk. Badania Mariana Kosteckiego przeprowadzone w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku dotyczące kadry kierowniczej w przemyśle chemicznym, pokazały ciekawe zjawisko stosunkowo szybkich karier rozwijających się w obrębie jednego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

przemysłu, w opozycji do karier tak zwanych spadochroniarzy, czyli outsiderów (Kostecki 1979). Mogło to świadczyć o funkcjonowaniu wewnętrznego rynku pracy w przemyśle, gdzie wysokie kwalifikacje zawodowe odgrywały dużą rolę ze względu na ważność aspektów merytorycznych w procesie pracy (przemysł chemiczny oparty w dużej mierze na wymagającej profesjonalizmu technologii).

Podobne nastawienie na wewnętrzny rynek pracy występowało w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Jak sugerowały niereprezentatywne badania (metodą ankiety pocztowej) z jesieni 1998, w największych firmach w Polsce (tak zwana górna 500) prawdopodobnie przeważała orientacja na wewnętrzny rynek pracy: aż 72 proc. tych firm rekrutowało kandydatów na wolne stanowiska pracy spośród swoich pracowników (Kuczyński 1998). Nie wiadomo, na ile ta tendencja dotyczyła wtedy małych firm. Jednakże niewielkie zakłady pracy z trudem konkurują z dużymi o najbardziej cenionych pracowników, co mogło wpłynąć na strategię orientacji na wewnętrzny rynek pracy. Jeśli chodzi o małe przedsiębiorstwa obecnie, to z pewnością orientacja ta wydaje się silniejsza, ponieważ w niewielkich firmach oferta pracodawcy jest nadal mniej atrakcyjna w wymiarze oferowanych zarobków i możliwości kariery.

W warunkach polskich pewne przesłanki mogą jednak skłaniać pracodawców w kierunku orientacji na wewnętrzny rynek pracy. Po pierwsze, zasadniczym problemem są w chwili obecnej pracownicy wysoko kwalifikowani, o unikalnych umiejętnościach. Utrzymanie dobrych fachowców, sprawdzonych i lojalnych, w warunkach, gdy pewne specjalności zawodowe dopiero się kształtują, jest wyzwaniem. Inaczej jest w przypadku pracowników niżej kwalifikowanych czy o często spotykanych umiejętnościach. Jednakże i wtedy bardziej cenny jest pracownik sprawdzony, lojalny wobec firmy. W warunkach nacisku rynku, gdy trzeba elastycznie reagować na zmieniające się zapotrzebowanie, pracownicy z dłuższym stażem pracy – jak się przewiduje – są bardziej skłonni do pozytywnej kooperacji. Trzeba też zważyć, że w wielu przedsiębiorstwach „postpaństwowych" załogi przeszły przez poważny kryzys, w wyniku którego pozostali tam pracownicy najbardziej przydatni i najsilniej uwikłani w sieci społecznych zależności. Z kolei w firmach, które powstały na surowym korzeniu, zrodziły się więzi płynące ze wspólnego sukcesu, gdzie tak zwana pierwsza ekipa silnie utożsamia się z interesem przedsiębiorstwa. Należy też uwzględnić firmy rodzinne, gdzie siłą rzeczy promuje się i kształci członków własnej rodziny. Ostatecznie jest to kwestia tak zwanego rdzenia w firmach niewielkich rozmiarami, gdzie chroni się grupę pracowników najważniejszych z punktu widzenia przyszłych zadań (Nawojczyk 1998). To zagadnienie łączy się z problemem dualizacji rynku pracy nie tylko w firmach, lecz i w całej gospodarce, z żywotnością podziału na *core* i *periphery* (o tym nieco dalej).

Późniejsze badania w Polsce, dotyczące strategii wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy, oparte na metodologii projektu CRANET[1] i zrealizowane na

[1] Oficjalna strona internetowa projektu CRANET: www.cranet.org. Polskę w tym projekcie reprezentuje profesor Tadeusz Szmidt, Akademia im. Leona Koźmińskiego, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

próbie średnich i dużych przedsiębiorstw Warszawy i Mazowsza wykazały, że prawie 60 proc. tych firm rekrutowało kierownictwo średniego szczebla z wewnętrznego rynku pracy, a kierownictwo niższego szczebla w 86 proc. przypadków. Z badań tych wynika, że ocena konkurencyjności własnej firmy jest powiązana z typem strategii wewnętrzny – zewnętrzny rynek pracy. Przedsiębiorstwa o deklarowanej niskiej konkurencyjności rzadziej sięgają do strategii zewnętrznego rynku pracy, co potwierdza wcześniejsze hipotezy.

Tabela 2. Pozycja konkurencyjna firmy a rekrutacja wewnętrzna kierownictwa średniego szczebla

		Pozycja firmy w stosunku do konkurencji		Suma
		wysoka	średnia lub niska	
Rekrutacja wewnętrzna kierownictwa średniego szczebla	tak	50,0%	64,0%	59,5%
	nie	41,7%	32,0%	35,1%
	brak danych	8,3%	4,0%	5,4%
Suma		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: badania własne CRANET 2009 na próbie 71 firm z terenu Warszawy i Mazowsza zatrudniających więcej niż 200 pracowników.

Tabela 3. Pozycja konkurencyjna firmy a rekrutacja wewnętrzna kierownictwa niższego szczebla

		Pozycja firmy w stosunku do konkurencji		Suma
		wysoka	średnia lub niska	
Rekrutacja wewnętrzna kierownictwa niższego szczebla	tak	58,3%	72,0%	67,6%
	nie	33,3%	24,0%	27,0%
	brak danych	8,3%	4,0%	5,4%
Suma		100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: badania własne według metodologii CRANET 2009 na próbie 71 firm z terenu Warszawy i Mazowsza zatrudniających więcej niż 200 pracowników.

Obecnie wiele dużych firm w naszym kraju używa własnej sieci internetowej dla większej otwartości na wewnętrznym rynku pracy, informując o wakatach i zachęcając pracowników do wyrażania swoich aspiracji co do awansu i szkolenia. Często deklaracja, że firma w swym działaniu opiera się na zasadach zarządzania zasobami ludzkimi, oznacza w praktyce większą orientację na wewnętrzne szkolenia i na wewnętrzny rynek pracy.

Ważnym aspektem funkcjonowania wewnętrznego rynku pracy są tak zwane grupy niekonkurujące na tym rynku (Piore 1983). Są to grupy charakteryzujące się wysokim stopniem stabilizacji, względnie wysokimi zarobkami, niską fluktuacją i odpornością na wpływy zewnętrznego otoczenia ekonomicznego. Mechanizm ich wysokiej pozycji w firmach jest bardzo złożony. W wielu przedsiębiorstwach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

istnieje specyficzna dla nich siatka płac i przywileje pracownicze. Mają one na celu wzrost wydajności pracy i zysku. Spodziewany zysk jest dzielony przez pracodawcę także między takich pracowników, a ich zarobki uzależnia się od osiągnięć. Przywileje mają działać jako bodźce wydajności. W rezultacie płace tak zwanych *insiderów* są wyższe niż na zewnętrznym rynku pracy. Pracodawcy dążą do zwiększenia zaangażowania pracowników, starając się również kształtować odpowiednio kulturę organizacyjną firm poprzez ustalenie misji oraz wypracowanie atmosfery lojalności i partnerstwa ze strony pracowników. Większość przedsiębiorstw musi szkolić pracowników, by pozyskać specyficzne umiejętności i nawyki, co osiąga się poprzez pewne nakłady. Wyszkoleni pracownicy zyskują z tego tytułu swoistego rodzaju przewagę w negocjacjach o warunki pracy. W szczególności, jeśli tego rodzaju pracownicy zorganizują się w związek zawodowy, ich pozycja przetargowa staje się bardzo silna. Ważna jest spoistość takiego zespołu, istnienie norm odnoszących się do pracy i firmy. Grupa spójna jest bardziej stabilna, staje się grupą niekonkurencyjną, w obrębie której istnieją normy odnoszące się do prestiżu i dystrybucji wynagrodzeń. Zbudowane są one odgórnie, za pomocą paternalistycznej strategii pracodawcy. Grupa ma gwarancję stabilnego zatrudnienia i pewne wynagrodzenie w zamian za lojalność i konformizm w stosunku do firmy. Jednakże osiąga w ten sposób pewną przewagę w stosunku do pracodawcy, wzajemnie sobie nie przeszkadzając.

Przedsiębiorstwa realizujące strategię wewnętrznego rynku pracy w obsadzaniu wakatów muszą brać pod uwagę różne tego konsekwencje. Pracownicy o specyficznych, przydatnych umiejętnościach, wywierając systematyczną presję na kierownictwo, przyczyniają się do powstania sztywnych zasad dotyczących awansów i wynagrodzeń. Zatrudnianie kandydatów z zewnątrz jest bardzo utrudnione, bo pracownicy uważają to za zagrożenie dla własnych interesów (Doeringer 1986).

Jądro rynku pracy i peryferie (*core* i *periphery*)

Kolejny podział rozróżniający rynek centralny i peryferyjny (peryferyjne), zwany inaczej koncepcją dualnego rynku pracy lub odpowiednio rynkiem pierwotnym i wtórnym. Był on wielokrotnie testowany w odniesieniu do struktury ekonomicznej gospodarki Stanów Zjednoczonych (Bluestone 1973, Bibb i Form 1977, Hodson 1977, Tolbert 1980). Był też krytykowany przez socjologów po wstępnym okresie akceptacji. Modelowi dualnego rynku pracy zarzucano powierzchowny deskryptywizm i znaczną niespójność poszczególnych elementów. Jednak tylko nieliczni socjologowie zdecydowali się weryfikować ten model. Badania Hodsona dostarczyły częściowej jego falsyfikacji, szczególnie jeśli chodzi o proporcjonalne zależności między stopniem monopolizacji a wysokością płac. Poszukiwano lepszych schematów wyjaśniających na przykład dostrzegane między przemysłami różnice. Koncepcja „perspektywy zasobów" (Hodson, Kaufman 1982) zakłada, że poszczególne przemysły, tworząc zróżnicowane organizacyjnie ramy kontrolowania zasobów przez wszystkie podmioty rynku pracy (robotnicy, kierownictwo,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

właściciele), stanowią przestrzeń społeczną, w obrębie której dochodzi do konfrontacji zdolności kontrolowania różnorodnych zasobów organizacyjnych (rzeczowych, finansowych, ludzkich, ideacyjnych) (Wilkinson 1981). Istnieją też próby rozwinięcia koncepcji dualnego rynku pracy w koncepcję jego wielosektorowości, ale dla jasności prezentacji warto poprzestać na podziale dualnym.

Wyjściowy pomysł polega na wyróżnieniu na rynku pracy sektora centralnego (zwanego też jądrem, rdzeniem), będącego jego podstawą. Występuje on na obszarze gospodarki, który możemy nazwać muskułami władzy politycznej i ekonomicznej, a firmy tam egzystujące osiągają wysoką wydajność, zyski, często monopolizują produkcję, jednocześnie charakteryzując się stosunkowo wysoką przynależnością pracowników do związków zawodowych. Sektor centralny oferuje relatywnie wysokie zarobki, korzystne warunki pracy w każdym sensie, stabilność zatrudnienia i ochronę praw pracowniczych już nabytych.

Natomiast sektor peryferyjny rynku umiejscawia się na obszarze działania firm mniejszych, tam, gdzie jest duża konkurencja, niższa wydajność pracy, niższe zyski, mniejszy postęp organizacyjny i techniczny. Rynek peryferyjny oferuje miejsca pracy gorzej płatne, niestabilne, wymagające większego wysiłku lub intensywności, dające niewielką szansę awansu. W środowisku pracy charakteryzuje się wysoce spersonalizowanymi stosunkami pracy, również na linii przełożony – podwładny, co daje szefom szerokie pole do popisu w praktykach nepotyzmu, kapryśnych zasad dyscypliny pracy, osobistych urazów. W efekcie sektor peryferyjny cechuje duża fluktuacja pracowników. Niestety ci, którzy porzucają pracę w firmach sektora peryferyjnego, mają niewielkie szanse znalezienia jej w sektorze centralnym: nie posiadają bowiem odpowiednich ku temu doświadczeń zawodowych, a pracodawcy wolą zatrudnić pracownika o cenniejszych doświadczeniach, przychodzącego z firm prężnych, odnoszących sukces rynkowy.

Rynek peryferyjny jest miejscem generowania bezrobocia i podzatrudnienia, procesów mobilności zawodowej. Zwiększona fluktuacja pracowników wynika z niekorzystnych warunków pracy, ale także z pewnej podkultury pracy pracowników niżej kwalifikowanych.

Z badań amerykańskich socjologów i ekonomistów wynika, że do sektora centralnego należy przypisać górnictwo, wydobywanie ropy i gazu, handel hurtowy, przemysł metalurgiczny, samochodowy, budownictwo, natomiast do sektora peryferyjnego – przemysł tekstylny, włókienniczy, skórzany, meblowy.

Te określenia mogą się zmieniać na poszczególnych lokalnych rynkach pracy, ale nie w sposób zasadniczy. Przypominają one pewne podziały, sytuacje istniejące w polskiej gospodarce, jeszcze wtedy, gdy o quasi-rynku pracy nie dyskutowano, ani go nie przewidywano. Otóż i w naszej gospodarce istniało centrum z lepszymi warunkami pracy i płacy oraz peryferie gospodarcze. Klasyfikacje nie byłyby tak różne od amerykańskich. Przykładowo Wiesław Krencik, badając strukturę płac w przekrojach czasowych i branżowych ustalił, że istnieje spetryfikowany jej kształt: w czasach socjalizmu lepiej zarabiało się w górnictwie, hutnictwie, ogólnie w przemyśle środków produkcji aniżeli w przemyśle spożywczym, odzieżowym, włókienniczym, itp. (Krencik 1986).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Lepiej zarabiano w sektorze państwowym aniżeli w spółdzielczym. Komitet Centralny PZPR posiadał w swojej „pieczy" 164 przedsiębiorstwa państwowe specjalnego znaczenia (strategiczne). Były one firmami strategicznymi politycznie i ekonomicznie, a jednocześnie warunki pracy kształtowano w nich na relatywnie najlepszym poziomie (wyższe płace w układzie lokalnym, bony na różne niedostępne w sklepach towary).

W okresie intensywnej transformacji (1995–2000), częściowo na skutek recesji, częściowo prywatyzacji i częściowo polityki gospodarczej kolejnych rządów względem państwowych przedsiębiorstw, podział quasi-rynku pracy na sektor centralny i peryferyjny nie był tak jasno określony. Mieliśmy do czynienia z dynamiczną zmianą o nieustalonej tendencji, związaną z procesami restrukturyzacji i centrum stało się mniej wyraźne. Podobne zjawiska obserwuje się w innych gospodarkach rynkowych, z tym, że tam procesy przemieszczeń w obu kierunkach dotyczą pewnych firm, branż, rzadziej gałęzi produkcji, rzadko całej gospodarki. Gdy istnieje niepewność, gdzie znajduje się jądro rynku pracy, aspiracje tworzące swoisty punkt odniesienia, odnoszące się do pracy bardzo trudno jest określić, ponieważ trudno ustalić miejsce ich prawdopodobnej realizacji.

Jak wspomniano wcześniej, w latach osiemdziesiątych, mimo ograniczeń mechanizmu konkurencji i wymiany, mieliśmy do czynienia z dualizacją w sferze zatrudnienia. Jej podstawą były priorytety ideologiczno-polityczne, w obrębie których pewne branże uznawano za ważniejsze dla państwa i stwarzano tam lepsze warunki zatrudnienia. Obecnie dualizacja ma podstawy oparte raczej na mechanizmach rynku. Preferowane poprzednio branże, takie jak: górnictwo, hutnictwo, przemysł zbrojeniowy, stoją w obliczu trudności i zmuszone są do restrukturyzacji. Nie oferują już najlepszych warunków rozwoju dla karier zawodowych ani najlepszych zarobków. Najbardziej pożądane miejsca pracy lokują się na innych obszarach zatrudnienia. Najwyższe płace osiągane są obecnie w branżach stosunkowo nowych, powiązanych z funkcjonalną obsługą rynku i instytucji. Duże znaczenie dla tego przesunięcia ma tworzenie się miejsc pracy w firmach zagranicznych, działających na rynku krajowym. Badania wśród studentów wyższych uczelni, prowadzone przez polski komitet AIESEC od roku 1993 pokazują, że wśród pracodawców postrzeganych jako najlepsi nieodmiennie przeważają firmy zagraniczne, takie jak Procter & Gamble, Arthur Andersen, Coca-Cola, Unilever, PepsiCo, General Motors, Master Foods. Polskie firmy w czołówce najlepszych pracodawców to przede wszystkim duże prywatne banki (*Pracodawca roku* 1996), które, jeśli chodzi o warunki pracy, wyprzedzały firmy produkcyjne. Najlepsze pod względem kontraktu o pracę były wybierane kolejno następujące: reklama, bankowość, handel, doradztwo, usługi finansowe, hotelarstwo i turystyka oraz media. Tam właśnie pragnęli pracować młodzi ludzie, wierząc, że w tych branżach ich kariera będzie przebiegała najlepiej. W roku 2009 w tej samej ankiecie AIESEC wyłoniono następujące firmy: PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, Deloitte, KPMG, Google, ING Bank Śląski, MARS Polska, Nestle Polska, Procter & Gamble, McKinsey & Company.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Na korzystne warunki pracy w nowym rdzeniu gospodarczym, zwłaszcza w wymiarze wynagrodzeń, nie mogą skutecznie odpowiadać firmy krajowe, tak by sprostać konkurencji o pracowników. Polska jest krajem ekspansji inwestycyjnej zagranicznych inwestorów i zjawisko to ma duże znaczenie dla konkurencji na rynku pracy. Reprezentatywne badania stosunków pracy w firmach prywatyzowanych z udziałem inwestorów zagranicznych sugerują, że układały się one w paradygmacie kooperacji (Jarosz 1999), z tym że dużo silniejszym w relacji do kadry kierowniczej niż do pracowników szeregowych. Duże znaczenie dla jego ustalenia się miało zjawisko dotrzymywania przez inwestorów zagranicznych zobowiązań i umów dotyczących zbiorowego kontraktu z załogami prywatyzowanych przedsiębiorstw. Ogólny poziom płac w takich firmach jest relatywnie wyższy niż na lokalnych rynkach pracy. Również w firmach zagranicznych zakładanych od samego początku w Polsce zarobki są wyższe, a zarobki menedżerów i profesjonalistów zdecydowanie wyższe niż na danym lokalnym rynku pracy. Powoduje to znaczne dysproporcje finansowe w ramach poszczególnych grup zawodowych, a związki zawodowe są pozbawione możliwości realizacji takiej strategii przetargu o płace, która opierałaby się na solidarności pracowniczej w układzie narodowego rynku pracy. Zagadnienie to nie jest specyficznie polskie; zaobserwowano je w wielu krajach w związku z procesami globalizacji gospodarczej (Brown, Walsh 1994). Firmy zagraniczne działające w Polsce ustalają poziom płac, biorąc pod uwagę warunki lokalnego rynku pracy, lecz jednocześnie na ich decyzje wpływa polityka płacowa realizowana w skali firmy lub w kraju macierzystym oraz chęć pozyskania najlepszych specjalistów, a więc polityka konkurencyjnych płac (Kozek 2006).

Warto w tym miejscu zauważyć, że polski rynek pracy w ramach rynku europejskiego jest popychany w kierunku pewnej specjalizacji, związanej z peryferyjnością Polski w Europie. Wydaje się, że na teren naszego kraju przemieszczana jest działalność produkcyjna oparta raczej na pracochłonnych niż kapitałochłonnych czynnikach produkcji. Wymaga to restrukturyzacji branż „odchodzących", znacznego zmniejszenia zatrudnienia w tych dziedzinach i przemieszczenia pracowników do branż opartych na pracochłonnej produkcji oraz do usług. Ta zmiana w strukturach popytu na rynku pracy może, co paradoksalne, wpłynąć na wzmocnienie roli i pozycji związków zawodowych. Bowiem cena pracy, stając się najważniejszym czynnikiem produkcji, będzie wymagała od menedżerów szczególnej troski i porozumienia z reprezentacjami pracowników.

Na pierwotnym wewnętrznym rynku pracy zatrudniają się grupy tak zwanego twardego rdzenia gospodarki, to znaczy stabilni pracownicy firm, potrzebujący dla wykonania pracy umiejętności nabytych w trakcie długotrwałego szkolenia warsztatowego, stanowiskowego, potrzebujący też dużej swobody i sporych nagród materialnych. Grupy profesjonalistów i wykwalifikowani rzemieślnicy lokują się na pierwotnym zewnętrznym rynku pracy, a w ich pracy potrzebne są pewne wyspecjalizowane umiejętności, dające się jednak zastosować w wielu firmach. Wtórny zewnętrzny rynek pracy jest miejscem dla grup o niskich kwalifikacjach, o niewielkiej autonomii pracy, często zmuszonych do podejmowania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zatrudnienia w charakterze podwykonawców, w formie pracy na własny rachunek. Wtórny wewnętrzny rynek pracy to grupy pracowników o niskich kwalifikacjach, lecz specyficznych umiejętnościach, zatem firmy zatrudniające te kategorie pracowników decydują się na stworzenie im pewnych perspektyw awansu zawodowego, szkolenia i pewności zatrudnienia. Model ten uświadamia bardzo jasno, że przemieszczanie się pomiędzy pierwotnym a wtórnym zewnętrznym rynkiem pracy jest prawie niemożliwe, ponieważ w grę wchodzą nieprzenoszalne (nietransferowalne) kwalifikacje i umiejętności.

Tabela 4. Zatrudnienie według segmentów rynku pracy

Typ kontraktu o pracę → **Typ umiejętności ↓**	Wysoki poziom dowolności i stabilne wynagrodzenie	Niski poziom dowolności i niestabilne wynagrodzenie
Płynne, lecz specyficzne dla firmy	Pierwotny wewnętrzny rynek pracy	Pierwotny zewnętrzny rynek pracy
Umiejętności wyspecjalizowane, lecz ogólnie poszukiwane	Wtórny wewnętrzny rynek pracy	Wtórny zewnętrzny rynek pracy

Źródło: Loveridge, Mok, 1997, *Theories of the Labor Market Segmentation,* European Commission, Brussels.

Zmiany kompozycji polskiej gospodarki w latach dziewięćdziesiątych zmieniły istotę jądra rynku pracy. W rezultacie obserwujemy protesty pracowników dawnego jądra, zaniepokojonych stopniową utratą dawnej pozycji. Jest to naturalne: pracownicy zatrudnieni w jądrze gospodarki należą do dobrze zorganizowanych grup zawodowych, zatem przeprowadzenie protestu przychodzi im łatwiej niż pracownikom segmentów peryferyjnych.

Lokalne rynki pracy

Podział rynku pracy na jego segmenty lokalne jest obecnie szczególnie dobrze widoczny w polskiej gospodarce, ponieważ pod wpływem recesji okazało się, że bezrobocie występuje w pewnych lokalnych środowiskach wyraźniej, w innych jest natomiast mniejsze, a zależne jest to w dużym stopniu od ich specyficzności. Zdefiniowanie lokalnego rynku pracy nie jest łatwe (Grzeszczyk 1989); dla naszych potrzeb proponuję przyjąć, że są to miejsca pracy będące przedmiotem wolnych decyzji, w przestrzeni społecznej posiadającej wyraźne centra miejskie, umożliwiające odbycie podróży do pracy i z pracy w czasie zwyczajowo akceptowanym. W realiach komunikacyjnych Polski jest to przestrzeń o promieniu nie większym niż 60–70 km.

Funkcjonowanie rynku lokalnego, w tym lokalnego rynku pracy, charakteryzuje się pewnym stopniem odrębności od globalnego systemu gospodarczego. Jest ona wynikiem z jednej strony specyficznych potrzeb i oczekiwań konsumentów, z drugiej zaś rodzaju zasobów i sposobów ich mobilizacji występujących na danym terenie. Staje się to oczywiste, gdy porównamy przykładowo lokalny rynek wokół Olsztyna z rynkiem Górnośląskiego Okręgu Przemysłowego czy Warszawy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Pojęcie lokalnego rynku pracy jest socjologicznie doniosłe, ponieważ jego typ rzutuje wyraźnie na zachowania pracowników i osób poszukujących pracy. Można na różne sposoby deskryptywnie charakteryzować odmienność, odrębność lokalnych rynków pracy (Błaszkiewicz i in. 1991). Warto wspomnieć o jednej specyficznej ich cesze, która jest dosyć oczywista, lecz stale pomijana. Lokalne rynki pracy działają jako sieć społecznych powiązań, w obrębie której występują sitwy, swoi i obcy. Są one dla uczestników dosyć przejrzyste co do reguł gry i możliwości. Pewne charakterystyki wydają się szczególnie użyteczne, na przykład stopień zmonopolizowania i głębokość rynku pracy, rodzaj zasobów charakterystycznych dla niego. Nie wyczerpują one oczywiście pojęcia odrębności, choć nieco je systematyzują.

Otóż zmonopolizowany lokalny rynek pracy, na którym oferentem stanowisk pozostaje przedsiębiorstwo monopolistyczne (w polskich warunkach zazwyczaj kombinat produkcyjny lub wydobywczy oraz pewna niewielka sieć organizacji towarzyszących typu usługowego czy administracyjnego), tworzy rynek pracy bez istotnej alternatywy dla pracownika. Dlatego też zachowania pracownicze na tym typie rynku cechują się znacznym konformizmem, wypływającym z obaw o znalezienie innej pracy po zwolnieniu. W użyciu jest pojęcie lojalności czy patriotyzmu fabrycznego. Ludzie, charakteryzując siebie, mają skłonność do mówienia: „pracuję tu od samego początku", czy: „mam 30-letni staż pracy w tej firmie". Pogorszenie sytuacji ekonomicznej monopolisty odbija się bardzo szybko na położeniu materialnym pracowników. Pracownicy z kolei w przypadku zmniejszenia poziomu płac do poziomu przez nich nieakceptowanego, wykazują większą skłonność do protestu: nie znajdują bowiem w środowisku alternatywnego zatrudnienia, swoistych kół ratunkowych, a jednocześnie znają się stosunkowo dobrze, posługują utartymi kanałami komunikacji nieformalnej, lepiej więc protest organizują i dłużej skłonni są wzajemnie się wspierać, są też bardziej zdecydowani rozgrywać konflikt do końca, ponieważ jest to w ich rozumieniu ostatnia i jedyna szansa.

Lokalny niezmonopolizowany rynek pracy o znacznej liczbie zatrudniających przedsiębiorstw i organizacji, nawet niewielkich rozmiarów, stwarza pracującym i poszukującym pracy znacznie więcej alternatyw; jest na nim obecna również konkurencja między pracodawcami o najlepszych pracowników. Także recesja nie powoduje tak gwałtownych, dosięgających wszystkich skutków: pewne dziedziny gospodarowania wchodzą w nią wcześniej, inne nieco później, proces wychodzenia z kryzysu również jest rozciągnięty w czasie. Liczne niewielkie firmy mają też większe szanse zmiany produktu, szczególnie przez innowacje technologiczne czy projektowe, zmianę usług. Proces restrukturyzacji jest bardziej prawdopodobny. Pracobiorcy na tym typie rynku są generalnie mniej konformistyczni, raczej poszukują nowych miejsc pracy aniżeli strajkują i nie obawiają się tak bardzo przyszłości. Lokalny rynek pracy, na którym dominuje monopol pracodawcy, czyni więc recesję bardziej społecznie odczuwalną w krótkim okresie.

Również w Polsce spotykamy zjawisko rynków zmonopolizowanych w formie tak zwanych miast fabrycznych (przykładowo: Świdnik, Stalowa Wola, Rejowiec

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Chełmiński, Świecie nad Wisłą). Są to zazwyczaj miejscowości o wielkości miasta powiatowego, w których większość siły roboczej pracowała w wielkim kombinacie, produkującym nie tylko na rynek polski, lecz także dawnych krajów Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej. Po załamaniu się tych rynków na początku lat dziewięćdziesiątych, w wyniku często patologicznie przeprowadzanych prywatyzacji i restrukturyzacji, kombinaty te zmniejszyły zatrudnienie do 20–30 proc. stanu wyjściowego. Część pracowników osiągnęła wiek emerytalny lub przedemerytalny, część uzyskała status inwalidzki, duża jednak część zasiliła rzeszę bezrobotnych, bez szans na zatrudnienie w charakterze pracownika najemnego wobec braku innych firm w lokalnym środowisku. Szanse na znalezienie środków utrzymania były oczywiście w podejmowaniu pracy na własny rachunek, czyli zakładaniu małych firm, w szczególności w formie działalności gospodarczej osoby fizycznej. O powodzeniu decydował jednak kapitał kulturowy. Jeśli był on homogeniczny (przykładowo zwalniani byli wyłącznie ślusarzami narzędziowymi), to szanse powodzenia były niewielkie.

Lokalne rynki pracy są w literaturze charakteryzowane także jako **głębokie i płytkie** (Wiśniewska, Woźniakowski 1991). Ten podział pokrywa się nieco z wcześniej podanym, jednak kryteria wyodrębnienia są trochę inne. Otóż głęboki rynek pracy, to rynek na obszarach bardziej zindustrializowanych i zurbanizowanych, posiadających zróżnicowaną strukturę branżową oraz dużą liczbę działających jednostek gospodarczych. Natomiast rynki płytkie występują w rejonach słabiej uprzemysłowionych i zurbanizowanych, gdzie dominuje wyraźnie jedna lub kilka branż. Zrozumiałe jest, że gdy w gospodarce jest recesja, zjawisko bezrobocia wyraźniej dotyka rynki płytkie: może ona bowiem kumulować się na niektórych tylko branżach, a więc wszyscy pracodawcy zaczynają zwalniać pracowników. Konieczna staje się restrukturyzacja regionu i nawet tam, gdzie państwo stara się zdecydowanie ograniczać interwencjonizm gospodarczy, podejmowany jest wysiłek przebudowy rynku pracy w kierunku głębokiego: szczególnie jest to widoczne w Europie. Decydują o tym względy płynące z polityki spokoju społecznego czy doktryna prawa do pracy.

Rodzaj zasobów charakterystyczny dla danego lokalnego rynku to kolejna cecha go wyróżniająca. W przeszłości lokalne rynki powstawały wokół źródeł zasobów naturalnych i kopalin: srebra, soli, rudy żelaza, węgla kamiennego, pokładów siarki, na wybrzeżach mórz, terenach rolniczych o zasobnych i żyznych glebach itp. Te bogate zasoby materialne, a w szczególności ich konfiguracja, decydowały o produktach i usługach danej lokalnej społeczności, jednakże z czasem coraz ważniejsze stawały się umiejętności ludzi, ich doświadczenie, znajomość najlepszych źródeł zaopatrzenia i zbytu, sieć zaufanych partnerów handlowych i biznesowych. Określamy to obecnie mianem zasobów społecznych. Społeczności te stawały się z czasem miejscem pobierania nauki zawodu i uprawiania biznesu, do którego ciągnęli młodzi ludzie z całego kraju, a nawet kontynentu. Bardzo dawno temu w Polsce, doceniając sukcesy określonych społeczności, wiedziano, że najlepsze pierniki wytwarza się w Toruniu, buty – w Krakowie, a wyroby bursztynowe i meble – w Gdańsku. Również i obecnie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

niektóre lokalne rynki pracy mają swoje wyraziste specjalności, nawet jeśli są to rynki małe. Przykładowo wokół Żarek koło Częstochowy produkuje się buty sportowe, w Myszkowie – różne obuwie, w Brzezinach – konfekcję damską, a w okolicach Grójca – przetwory owocowe i warzywne.

Doniosłość lokalnego rynku pracy, jakikolwiek by on był, w naszych warunkach wynika z pewnej jego cechy, podyktowanej nieistnieniem w Polsce rozbudowanego rynku mieszkań (głównie braku mieszkań na wynajem). Siła robocza w Polsce ma, jak dotąd, niesłychane trudności z przemieszczaniem się pomiędzy lokalnymi rynkami pracy; nie jest więc doskonale mobilna. Oznacza to, że porównania warunków płacy i pracy odbywają się wewnątrz względnie wyizolowanych rynków. W tej sytuacji zazwyczaj dotyczą one głównie informacji o zwolnieniach, oraz, co równie istotne, o poziomie wynagrodzeń. Funkcjonuje dosyć sztywna struktura płac: pewne firmy tradycyjnie lepiej płacą, inne – mniej (Marsh, Vogler 1994). Starania kierowników przedsiębiorstw zogniskowane są na zachowaniu ich miejsca w strukturze płacowej lokalnego rynku pracy (Kozek 1991c). Gdy możliwości płacowe zatrudniających ich firm spadają, pracownicy protestują przeciwko degradacji w strukturze lokalnego rynku pracy.

W poprzednim systemie gospodarczym niedobory na lokalnym rynku pracy były uzupełniane przez mechanizm zorganizowanego poszukiwania wolnej siły roboczej na innych rynkach lokalnych. Przybywający z nich byli umieszczani w hotelach pracowniczych. Rozwiązanie to nie zadowalało nikogo. Nie dostarczało pełnowartościowej siły roboczej, mówiono niekiedy o tak zwanej negatywnej podkulturze hoteli pracowniczych. Nie stabilizowały one zatrudnianych, zmuszonych do życia poza strukturami rodzinnymi, nieposiadających warunków do wypoczynku i dokształcania się, nadużywających alkoholu. Hotele pracownicze to przeszłość, do której masowy powrót trudno sobie wyobrazić. Jednak firmy, próbując ściągnąć pożądanych pracowników, obecnie organizują małe hotele pracownicze, a raczej noclegownie, niezapewniające jednak dostatecznej prywatności. Indywidualne podejmowanie poszukiwania miejsca pracy przez bezrobotnych na innych lokalnych rynkach nie jest obecnie bardzo rozwinięte, choć poprawiło się ze względu na rozwój komunikacji samochodowej. Badania Kazimierza Frieske pokazały, że poszukujący pracy, nie znajdując jej na swoim lokalnym rynku pracy, są skłonni podróżować w zorganizowanych zespołach nawet sześć godzin dziennie (w obie strony) do bardziej atrakcyjnych rynków pracy, jeśli znajdą na nich dobrze płatne zajęcie (Frieske 2001). Ma to oczywiście związek z większą dostępnością samochodów osobowych, które są traktowane jako narzędzie pracy, a nie rodzinny środek komunikacji w weekendy. Jednak generalnie w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku nastąpiło zamknięcie lokalnych rynków pracy, to znaczy zmalała liczba przemieszczeń pracowników pomiędzy nimi. Wyjątkowo rynki pracy większych miast w Polsce są tymi, do których przybywają młodzi poszukujący pracy.

W Polsce w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych lokalne rynki pracy istniały w tym sensie, że oferowały zróżnicowane warunki zatrudnienia: można było wyróżnić centra przemysłowe, często oparte na monokulturze przemysłowej,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

gdzie warunki zatrudnienia były relatywnie korzystne. Jednakże w chwili obecnej te różnice są większe z powodu nałożenia się na nie zjawiska bezrobocia. Na niektórych lokalnych rynkach pracy jest ono bardzo wysokie, podczas gdy na innych kształtuje się na poziomie bezrobocia frykcyjnego. Miasta zwane fabrycznymi często nadal oferują bardzo ubogą ofertę zatrudnieniową, pomimo realizowania na ich terenie programów wzbogacania rynków pracy. Zasadniczy problem dotyczy lokalnych rynków pracy, na których dominują branże tradycyjne, przemysłowe lub wydobywcze. Potrzebę ich restrukturyzacji przedstawiano jednostronnie jako wypływającą z wymogów integracji z Unią Europejską, tymczasem jest to trend rozwojowy występujący w całej Europie od dawna, a jego rozwiązanie (w sensie likwidacji problemów społecznych osób stających przed perspektywą utraty pracy) nie było łatwe nawet w krajach europejskich o wysokim poziomie dochodu narodowego (Marsh, Vogler 1994).

Konieczność lokalnych dostosowań jest w Polsce ewidentna w kilku obszarach, które można nazwać zapalnymi: są to lokalne rynki pracy bazujące na wydobyciu węgla kamiennego, przemyśle zbrojeniowym i hutniczym. Każdy z tych przypadków jest odrębnym, trudnym zadaniem dla polityków, naukowców i menedżerów. Problem obrósł w bogatą literaturę i w tym miejscu można jedynie go zasygnalizować (Jacher 1998, Gilejko i in. 1997, Szczepański 1994).

Nieformalny rynek pracy, czyli praca na czarno

Podział rynku na czarny i oficjalny jest powszechnie przywoływany, szczególnie w opisach tak zwanej drugiej gospodarki, gospodarki w cieniu, dualnej. Opisując ów typ gospodarki zwraca się uwagę na fakt, że duża część dochodu narodowego w pewnych społeczeństwach powstaje w wyniku pracy nieoficjalnej – niezarejestrowanej, nieubezpieczonej, od której nie płaci się podatków. Niezwykle rzadko natomiast zwraca się uwagę, że egzystowanie czarnego rynku pracy wytwarza specyficzne relacje społeczne między pracownikiem i pracodawcą. Na tym polu znamy raczej poruszające relacje dziennikarskie aniżeli usystematyzowane studia społeczne. Z całą pewnością funkcjonowanie czarnego rynku pracy jest przez nas często niezauważane, zarówno wtedy, gdy oferujemy na nim swoją pracę, jak i wtedy, gdy cudzą pracę kupujemy, na przykład w sferze usług. Reguły gry gospodarki realnego socjalizmu, którym podlegaliśmy, spowodowały, że przyjmujemy uczestnictwo w czarnym rynku pracy jako ułatwienie życiowe, podyktowane niechęcią do włączania w struktury biurokratyczne jeszcze jednego obszaru naszego życia.

Czarny rynek pracy zmienia zasadniczo sytuację pracodawcy i pracownika. Pracownik nie znajduje takiej ochrony prawnej, jaką ma, działając na rynku oficjalnym. Pracodawca zaś pozostaje, co paradoksalne, również w podobnej sytuacji: nie może oczekiwać, że w przypadkach spornych uzyska obronę płynącą z litery prawa. Pomimo niedogodności sytuacji, skłonność do uczestnictwa w czarnym rynku pracy występuje we wszystkich właściwie zawodach, wszystkich typach gospodarek. Jednak nie jest ona wszędzie równa. Pewne gospodarki

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

cechuje szerszy zakres jego obecności (przykładowo Włochy); zasadne byłoby również stwierdzenie, że częściej uczestniczą w nim ludzie wykonujący tak zwane usługi bytowe, pracownicy sezonowi, o niższych kwalifikacjach. Czarny rynek pracy wydaje się instytucją funkcjonalną wobec systemu gospodarczego: tam, gdzie rozwiązania rynku oficjalnego zmuszają do pozostawienia pewnego obszaru niezaspokojonych potrzeb społecznych, pojawia się rynek czarny. Jednocześnie niezbędne wydają się pewne cechy kultury społeczeństw czy środowisk, uznającej powyższe rozwiązanie za pożądane, czyli potrzebny jest rodzaj społecznego przyzwolenia.

Jako pracę na czarno określa się wszelką działalność zawodową, mającą na celu uzyskanie dochodu, wykonywaną jako wyłączne lub dodatkowe zajęcie, najczęściej poza normą prawną, obejmującą pracowników najemnych i osoby prowadzące działalność gospodarczą. To co ją wyróżnia, to świadome naruszenie przepisów prawnych lub kilku norm równocześnie. Jest to łamanie zasad odnoszących się do płacenia podatków (zainteresowaną instytucją jest urząd skarbowy), płacenia składek na ubezpieczenie społeczne (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), ochrony zatrudnienia (Państwowa Inspekcja Pracy), norma niekorzystania bez uprawnień z pomocy socjalnej gmin (ośrodki pomocy społecznej), norma niekorzystania z zasiłku dla bezrobotnego przez osoby pracujące (urzędy pracy).

Szacunki dotyczące zatrudnienia na czarnym rynku pracy w Polsce dają niejednoznaczny obraz. W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych GUS szacował, że na czarno pracuje 2,5 proc. ogółu zatrudnionych (360 tys. osób). Według Państwowej Inspekcji Pracy było to 10 proc., według CBOS – też około 10 proc., według Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową – 29,6 proc. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych czarny rynek pracy szacowano na poziomie 2,4 mln osób, to jest 14 proc. osób czynnych zawodowo, w tym 150 tys. cudzoziemców. Straty budżetu państwa z tytułu niepłaconych podatków w roku 1998 oceniono na sumę 13 mld złotych, czyli 10 proc. wpływów budżetowych (Narodowa Strategia, 2000). Najczęściej zatrudniani nieformalnie są bezrobotni, emeryci i renciści, cudzoziemcy i studenci (tabela poniżej na podstawie opinii przedsiębiorców).

Tabela 5. Opinia przedsiębiorców o kategoriach pracowników zatrudnianych na czarno według starego układu wybranych województw

Najczęściej zatrudniani nieformalnie	łódzkie	warszawskie	przemyskie
bezrobotni	35,7	34,3	33,9
emeryci i renciści	23,0	13,1	16,7
cudzoziemcy	12,2	25,0	27,9
studenci	11,3	16,1	2,8
pracujący dodatkowo na czarno	10,8	7,6	7,0
niepełnoletni	3,3	0,8	0,5
pracujący na własny rachunek	2,3	2,5	3,7
gospodynie domowe	1,4	0,8	3,2

Źródło: *Nieformalny rynek pracy*, 1995, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, on-line: http://www.iped.pl/artykuly.php?id=4.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Badania pracy na czarno wśród bezrobotnych przyniosły zaskakujące wyniki: prawie połowa pytanych zadeklarowała, że podejmowała nielegalną pracę zarobkową, z tym że największą skłonność w tym kierunku przejawiali bezrobotni w młodym wieku (do 24 roku życia – 33 proc., w wieku 35–44 lata – 38,8 proc.), oraz bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (44,9 proc.). Podatność na tę formę zatrudnienia rośnie wraz z dłuższym okresem pozostawania bez stałej pracy (z tym, że jest to zmienna addytywna), ponieważ pozostawanie rok w statusie bezrobotnego daje 34 proc. odpowiedzi twierdzących na pytanie o nielegalne zatrudnienie.

Obcokrajowcy zatrudniają się zdecydowanie najczęściej jako niewykwalifikowana siła robocza w indywidualnych gospodarstwach rolnych, w budownictwie oraz w charakterze pomocy domowych. Nieliczni obcokrajowcy świadczą wysoko kwalifikowane usługi w ochronie zdrowia (masażyści, bioenergoterapeuci, dentyści).

Raporty Głównego Inspektora Pracy ujawniają strukturę ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia. W latach 2008–2010 do branż szczególnie dotkniętych tym zjawiskiem należały: zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, transport i gospodarka magazynowa, budownictwo, handel i naprawy. Z nieco mniejszym nasileniem jest to odnotowywane w przetwórstwie przemysłowym i pozostałej działalności usługowej (Sprawozdanie GIP 2010).

Praca na czarno ma zazwyczaj charakter dorywczy (15,3–42,7 proc. w zależności od województwa) lub sezonowy (27,8–30,9 proc.), a nie stały (26,8–56,9 proc.), co oznacza, że ani pracodawcy, ani pracownicy nie traktują tego rodzaju kontraktu jako czegoś, co jest stałym rozwiązaniem. Badania Głównego Urzędu Statystycznego w ramach projektu BAEL wręcz informują, że praca nierejestrowana jest najczęściej dodatkową i nie stanowi podstawowego źródła utrzymania (*Praca niezarejestrowana* 1985, 1998).

Na czarno zatrudnia się pracowników o bardzo zróżnicowanych kwalifikacjach. Pracodawcy sądzą, że są to najczęściej robotnicy niewykwalifikowani, z tym że rynek stołeczny charakteryzuje się prawdopodobnie nielegalnym zatrudnianiem w dużym wymiarze specjalistów z wyższym wykształceniem (tabela 6 poniżej).

Tabela 6. Kwalifikacje pracowników zatrudnianych na czarno według deklaracji pracodawców w trzech wybranych województwach według poprzedniego układu administracyjnego

Grupy kwalifikacyjne	łódzkie	warszawskie	przemyskie
robotnicy niewykwalifikowani	63,8	46,3	63,6
robotnicy wykwalifikowani, specjaliści	16,5	16,5	18,1
(np. prawnik, architekt)	7,9	25,8	13,8
pracownicy biurowi	3,1	4,6	0,0
brak odpowiedzi	8,7	6,6	5,1

Źródło: Grabowski 1995 /Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

Powody zatrudniania na czarno są złożone, odmienne w dużej części w odniesieniu do pracowników i pracodawców. W firmach rodzinnych, niewielkich, wiążą się z łatwością aranżacji, chęcią uniknięcia strat czasu związanego z płaceniem

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

podatków, szkoleniami, badaniami lekarskimi, itp. W firmach zatrudniających osoby niespokrewnione te motywy są bardziej złożone, a zatrudnienie na czarno jest przemyślane i skalkulowane. Pracodawcy i pracownicy zawierają nieformalny kontrakt, w ramach którego ze strony pracodawcy mamy do czynienia z zamiarem obniżenia kosztów pracy, a po stronie pracownika – uzyskania zatrudnienia oraz ukrycia faktu pobierania wynagrodzenia za pracę. Zamiar obniżenia kosztów pracy musi być połączony z oceną jego szansy. Jeśli pracodawca uznaje, że egzekucja obowiązujących norm prawnych jest niemożliwa, a pracownicy solidarni z nim w tym rodzaju zmowy, to szansa wydaje mu się duża. W istocie Generalny Inspektor Pracy w swych dorocznych raportach systematycznie składanych przed sejmem zauważa, że o faktach nielegalnego zatrudnienia inspektorzy pracy dowiadują się po czasie, w szczególności, gdy pracownik opuszcza pracodawcę z powodu nieuzyskania wynagrodzenia lub z powodu innych problemów, a nawet konfliktów. W warunkach dużego bezrobocia osoby poszukujące pracy są skłonne przystać na nielegalny kontrakt. Badania przeprowadzone przez CBOS, dotyczące pracy na czarno wśród bezrobotnych w roku 1992 i 1998 pokazały, że 68 proc. badanych w roku 1998 uważało, że połowa lub więcej bezrobotnych pracuje nielegalnie oraz, że nasilenie tej opinii wzmocniło się wyraźnie od roku 1992.

Tabela 7. Ocena nasilenia pracy bezrobotnych w formie nierejestrowanej w opinii przedsiębiorców

Odpowiedzi	1992	1998
	%	
Wszyscy lub prawie wszyscy	2	2
Większość	23	34
Około połowy	24	31
Tylko nieliczni	32	20
Prawie nikt	3	–
Trudno powiedzieć	16	13

Źródło: Derczyński, Falkowska, *Praca i bezrobocie*, [w:] *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*, Dialog, Warszawa 2000.

Czarny rynek pracy rządzi się swoimi regułami, odmiennymi od oficjalnych, stanowi swoistego rodzaju zamknięty system społeczny. Jest wyrazem czystego rynku.

Rynek sektora prywatnego

Podział na prywatny i państwowy sektor rynku występuje wszędzie tam, gdzie państwo prowadzi działalność gospodarczą na własny rachunek. W naszych warunkach powinniśmy sektor państwowy nazwać również administrowanym. Badania w trzech środowiskach pracy w 1987 dały podstawy do stwierdzenia, że sektor państwowy był postrzegany jako swoisty azyl socjalny dla osób starszych,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

chorujących, dojeżdżających z dalszych odległości, niżej kwalifikowanych, matek samotnie wychowujących potomstwo, pracowników tuż przed emeryturą, startujących w zawodzie, osób ujmujących siebie jako niezaradne oraz tych, którzy mają możliwość uzyskiwania dochodów z dodatkowych źródeł (mała hodowla, uprawy warzywnicze) lub dodatkowych zarobków (fuchy, prace zlecone) (Kozek 1991). Natomiast sektor prywatny był wtedy postrzegany jako miejsce zarobkowania dla osób młodych i odważnych, nieobawiających się porzucenia tak zwanej posadki oraz liczących na większe zarobki. Byli to też często ludzie w jakiś sposób niepogodzeni z ówczesnym porządkiem społecznym i ekonomicznym. Firmy prywatne działały na zasadzie enklaw, czyli wydzielonych sfer gospodarowania, funkcjonujących na odmiennych, bardziej rynkowych zasadach niż reszta gospodarki i czerpiących z tego faktu korzyści (Kozek 1991).

Obecnie różnice między sektorem prywatnym i państwowym (coraz częściej nazywanym budżetowym lub publicznym) także istnieją. Przede wszystkim jest to kwestia przekonania, że sektor prywatny oferuje mniej stabilne zatrudnienie. Opinia taka istnieje, pomimo że sektor państwowy w latach dziewięćdziesiątych znacznie się kurczył, corocznie zwalniając dużą liczbę pracowników, przeważnie w formule zwolnień grupowych, czyli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i w związku z tym powiązanych z odpowiednim odszkodowaniem dla zwalnianych pracowników oraz przebiegających według określonej procedury uzgodnień. Przyczyną zwolnień w sektorze państwowym była prywatyzacja, która wymuszała restrukturyzację zatrudnienia oraz zmiany struktury gospodarki pod wpływem otwarcia się jej na rynki globalne i zmiany o regularnym charakterze związanym z przejściem od gospodarki przemysłowej do opartej na usługach. W rezultacie już w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w zatrudnieni w sektorze prywatnym przeważali nad zatrudnionymi w sektorze państwowym (tabela 8 poniżej).

Tabela 8. Pracujący według sektorów własności w tys. zatrudnionych w latach 1990, 1996, 2000, 2009

Sektory własności	1990	1996	2000	2009
Sektor publiczny	8 941,9	5 412,5	3 988,5	3 606,5
w tym własność państwowa		3 864,5	2 216,3	1 649,4
w tym własność komunalna		1 235,6	1 593,7	1 810,7
Sektor prywatny	7 338,1	10 074,9	11 179,7	10 175,8
w tym własność prywatna krajowa		9 354,2	9 979,8	8 612,9
w tym własność spółdzielcza		613,1	442,6	286,1
w tym własność zagraniczna		337,7	602,0	1 291,6
Ogółem zatrudnionych	16 280,0	15 487,4	15 159,2	13 782,3

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1991, 1996, 2001, 2010.

Zatrudnienie w sektorze prywatnym opiera się często na instytucji poręczenia lub krewniactwa. Nowo przyjęty pracownik przechodzi okres próbnej weryfikacji, która kończy się wymówieniem, gdy nie spełnia on standardów

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

jakościowych lub ilościowych. Reguły płacowe nie zawsze są jasne. Prywatny sektor jest bowiem skomponowany przede wszystkim z małych firm i występują w nich zjawiska typowe dla tego rodzaju organizacji. A więc stosunki z kierownictwem są bardziej osobiste, ważną rolę grają różne umowy ustne, kierownictwo próbuje ustalać reguły specyficzne, odrębne od zasad wynikających z przepisów obowiązującego prawa pracy. Początkowo pracodawcy prywatni (szczególnie cudzoziemcy) sądzili, że kodeks pracy nie dotyczy sektora prywatnego. Ponadto powszechne jest zaniżanie oświadczeń o zarobkach pracowników, tym samym zaniżanie podatków i opłat na ubezpieczenie społeczne. W małych firmach ze względu na specyficzny układ stosunków i stosunkowo niski koszt ukrywania części zarobków, w zamiarze uniknięcia danin publicznych, jest to jeszcze możliwe. Związki zawodowe są widziane niechętnie, a pracownicy kontestujący – pod byle pretekstem zwalniani.

Oczywiście owe niedogodności były przez długi czas rekompensowane rzeczywistym relatywnie wyższym poziomem zarobków w sektorze prywatnym. Statystyka nie oddaje całej prawdy o płacach w sektorze prywatnym. W miarę jego umacniania się sytuacja ekonomiczna poszczególnych firm różnicowała się i obecnie nie można powiedzieć, że wynagrodzenia w sektorze prywatnym są bardziej zróżnicowane niż w publicznym, w związku z czym orzekanie o różnicach między sektorami na podstawie przeciętnych zarobków nie jest zasadne.

Tabela 9. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto według sektorów w złotych w latach 1995, 2000, 2009

Sektor	1995	2000	2009
Publiczny	874,30	2 065,6	3 101,74
Prywatny	759,41	1 760,0	2 846,72

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1996, 2001, 2010.

Podstawą zatrudnienia w sektorze prywatnym jest indywidualny kontrakt o pracę. Jest on zawierany, gdy pracodawca uzna, że pracownik będzie w stanie zarobić na swoje wynagrodzenie i przynieść zysk firmie. Negocjacje warunków indywidualnego kontraktu o pracę zależą od kontekstu rynkowego. Jeśli wartość rynkowa kandydata do pracy, mierzona jego kwalifikacjami, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym jest wysoka i jest on pożądany przez pracodawcę, może dyskutować o warunkach zatrudnienia. Jeśli jednak jest on pracownikiem oferującym pracę o łatwo dostępnych na rynku cechach, jeśli na tym rynku występuje większe niż frykcyjne bezrobocie, kandydatowi przedstawia się warunki pracy i albo się na nie zgodzi, albo musi szukać innych ofert.

Pracodawcy starają się minimalizować ryzyko wyboru niewłaściwego pracownika i nieadekwatnego oszacowania ceny swojej oferty tak, by pozostawała w równowadze z warunkami rynkowymi. Ryzyko jest mniejsze, gdy informacje o kandydacie mogą być dokładniejsze; dlatego też ważne są poręczenia osobiste, rzadziej listy rekomendujące. Większe firmy sięgają do usług firm doradczych i rekrutacyjnych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Sektor prywatny w Polsce był miejscem zmiany reguł gry w obrębie stosunków pracy. Podstawowa zasada, która stała się podstawą nowych treści socjalizacyjnych, dotyczyła tego, że pracodawca musi mieć przekonanie, że pracownik zarobi na siebie, więc pracodawca będzie z tego odnosił korzyść. Po drugie, pracownik musiał pokazać, że się stara, czyli zaprezentować odpowiednie morale pracy. Te nowe reguły gry były bardzo trudne do zaakceptowania przez starszych stażem pracowników. W rezultacie do tej pory pracodawcy preferują zatrudnianie ludzi młodych, w przekonaniu, że tylko oni, nieskażeni „socjalistycznym stylem pracy" czy też „socjalistyczną mentalnością", dają nadzieję na przyswojenie tych nowych reguł.

Małe firmy na rynku pracy

W Polsce dokonała się w latach dziewięćdziesiątych zmiana w zakresie struktury oferowanych miejsc pracy, jeśli chodzi o wielkość firm zatrudniających. Rozpadły się lub znacznie zmniejszyły poziom zatrudnienia duże przedsiębiorstwa państwowe. Rozrósł się natomiast sektor małych firm. Już w 1995 roku na 10,9 mln pracujących w gospodarce narodowej 6,3 mln (57,8 proc.) zatrudnionych było w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, w tym 18,5 proc. pracowało w firmach zatrudniających 5 osób lub więcej (Gęsicka i in. 1997). GUS szacuje, że małe zakłady pracy, zatrudniające do 9 pracowników to 1719 tys. podmiotów[2]. Są to przeważnie firmy handlowe (37 proc.), przemysłowe (13 proc.), budowlane (13 proc.) oraz obsługujące nieruchomości. Te niewielkie firmy to przede wszystkim forma prawna „osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą" (1671 tys.) stanowiące 97 proc. rozpatrywanej kategorii.

Tabela 10. Zmiana struktury zatrudnienia według wielkości firm zatrudniających (rok 1995 i 2001)

Rok	Zatrudnienie ogółem	0–5 pracowników	6–50 pracowników	51–250 pracowników	ponad 250 pracowników
1995					
W tysiącach zatrudnionych	9 125 861	708 209	1 908 023	2 058 775	4 450 854
W odsetku	100,00	7,76	20,90	22,56	48,77
2001	Zatrudnienie ogółem	0–9* pracowników	10–49* pracowników	50–249* pracowników	250 i więcej pracowników*
W tysiącach zatrudnionych	8 844 684	1 302 142	1 844 531	2 350 916	334 7095
W odsetku	100,00	14,72	20,85	26,57	37,84

Źródło: www.parp.gov.pl/statlatami.php.

*nastąpiły zmiany w statystycznej klasyfikacji firm.

[2] Notatka informacyjna na stronie: www.stat.gov.pl./nowosci/notatka.html, 2.03.2002.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Nie ma wiarygodnych danych, które dobrze informowałyby o zmianie struktury zatrudnienia według wielkości przedsiębiorstw w stosunku do lat osiemdziesiątych lub nawet do początku lat dziewięćdziesiątych. Jednak już pobieżne obserwacje pokazują, że w stosunku do początku lat dziewięćdziesiątych zwiększyło się znacznie zatrudnienie w najmniejszych firmach, natomiast bardzo duże czy duże uległy zmniejszeniu, podzieliły się na części lub zostały zlikwidowane. Porównanie danych z roku 2001 z rokiem 1995 sugeruje jednak, że sektor małych firm nie zmniejszył drastycznie stanu zatrudnienia, sektor średnich nawet nieco się wzmocnił pod tym względem, natomiast sektor dużych przedsiębiorstw znacznie zmniejszył stan zatrudnienia.

Mikrofirmy w zdecydowanej większości (powyżej 90 proc.) są własnością prywatną (Gęsicka i in. 1997). Oznacza to poważne zmiany w warunkach pracy. Praca w niewielkich zakładach daje się sklasyfikować jako zatrudnienie na rynku peryferyjnym, co oznacza przeciętnie niższe wynagrodzenie, większe obciążenie pracownika dodatkowymi obowiązkami i zmienność czasu pracy w zależności od potrzeb pracodawcy. Wprowadzone w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku nowe regulacje, dotyczące zobowiązań pracodawców, miały choć częściowo przeciwdziałać tej niekorzystnej sytuacji, są jednak silnie krytykowane przez biznes (Kozek, Mielczarek 2000).

Analiza zatrudnienia w firmach tego sektora wskazuje, że pełni on obecnie ważną funkcję przeciwdziałania bezrobociu. Zatrudnia bowiem stosunkowo dużo osób młodych, o niskich kwalifikacjach, zamieszkujących w małych miasteczkach i na wsiach. Są to pracownicy potencjalnie najbardziej podatni na bezrobocie. Co prawda pula tych, którzy prowadzą małe firmy i je zakładają, zdaje się być na wyczerpaniu, jednakże sektor ten może znacznie zwiększyć stan zatrudnienia i przejąć część tych, którzy będą zmuszeni opuścić rolnictwo jako miejsce pracy (Liwiński 1998). W rezultacie potrzebna jest zdecydowana polityka promowania małych zakładów pracy, jednakże przy zachowaniu jednakowych dla wszystkich pracodawców obowiązków wobec pracowników. Mikroprzedsiębiorstwa to często firmy rodzinne, prowadzone przez krewniaków i powinowatych. Badania GUS szacują, że wśród ogółu pracujących w firmach o wielkości do 9 zatrudnionych aż 52,8 proc. pracowników stanowili właściciele i pomagający im członkowie rodzin. Zatrudnianie tylko członków szeroko rozumianej rodziny nie jest jednak rozwiązaniem, które przynosi same korzyści. Bardzo często konflikty rodzinne, w szczególności na linii dzieci – rodzice nakładają się na stosunki przełożony – podwładny i stają się przeszkodą we wspólnej pracy. Typowe problematyczne konfiguracje to firma prowadzona przez dwóch rywalizujących braci lub ojca i syna.

Miejscami pracy w sektorze małych firm są sklepy, pralnie, warsztaty samochodowe, zakłady kosmetyczne i fryzjerskie, bary i restauracje, punkty kserograficzne, kioski, zakłady rzemieślnicze i usługowe. W takich firmach obcych zatrudnia się wtedy, gdy członkowie rodziny bliższej i dalszej nie są dostępni jako współpracownicy. Zatrudnia się ich początkowo jako pracowników uzupełniających, a więc na godziny czy w określone dni tygodnia, w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Zarobki w małych firmach są dużo niższe niż w zakładach średniej wielkości. W badaniu z roku 2000 GUS szacował, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto osób fizycznych wynosiło 960 zł, a w przedsiębiorstwach osób prawnych 2078 zł, przy średnim wynagrodzeniu miesięcznym brutto w całej gospodarce w roku 2000 w wysokości 1923 zł. Nie należy jednak zapominać, że statystyki GUS oddają w tym przypadku obraz legalnego rynku pracy, z pominięciem dochodów i wynagrodzeń uzyskiwanych na czarnym rynku.

Stosunki pracy w małych firmach wynikają z kontaktów osobistych, są bardzo bliskie, szef ma łatwość sprawowania bezpośredniej kontroli nad podwładnymi. Często firmy nie zwiększają produkcji czy usług, ponieważ właściciele nie potrafią wyobrazić sobie, jak pokonaliby problem deficytu lojalności pracowników. Problemy związane z zatrudnieniem w małych firmach są dosyć poważne. Przede wszystkim jest to kwestia formy zatrudnienia. Wszędzie na świecie małe firmy posługują się niestandardowymi formami zatrudnienia, co pozwala w sposób elastyczny dostosować się do sytuacji na rynku, a pewnym kategoriom pracowników pracować w mniej obciążającej czasowo formule (kobiety, studenci, uczniowie, inwalidzi, emeryci). W Polsce niestandardowe formy zatrudnienia nie cieszą się tak dużą popularnością, jak w dojrzałych gospodarkach rynkowych.

Jednak tendencja do korzystania z niestandardowych, elastycznych form zatrudnienia jest w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw dużo częstsza (Kozek, Mielczarek 2000). Aż 33 proc. badanych firm zadeklarowało w roku 2000 korzystanie z nich. Z badań tych wynika, że firmy, które w roku 1998 zwiększyły sprzedaż, częściej korzystały z niestandardowych form zatrudnienia. Oznacza to, że korzystanie z nich jest ważnym czynnikiem wzrostu i rozwoju. Firmy starsze stażem czynią to częściej niż młodsze. Być może jest to wskaźnikiem ich krzepnięcia i planów rozwojowych. Najbardziej popularną formą zatrudnienia jest częściowy etat. Jest to forma silnie ochronna w stosunku do pracowników, jednocześnie pracodawcy zapewnia ona pewną stałość i regularność świadczonych usług. Prace zlecone i zatrudnianie uczniów-praktykantów są stosowane o połowę rzadziej. W badaniu nie pytano respondentów o zatrudnianie pracowników na czarno, ponieważ takie pytanie narusza interes badanego.

Problemy kadrowe w firmach tego sektora nie są – jak się wydaje – najpoważniejszymi spośród wszystkich jego problemów. Właściciele oceniają warunki pracy w swoich firmach dosyć pozytywnie: jedynie 4,4 proc. przyznaje, że nie są one ich atutem. Pozostali odpowiadający dzielą się na niemal równe dwie części: jedna wskazuje, że oferowane przez nich warunki pracy to mocna strona, druga, że nie wyróżnia to firmy na tle innych. Warto też przypomnieć, że aż 62 proc. badanych zaprzeczało, jakoby warunki pracy w dużych firmach stanowiły o ich konkurencyjnej przewadze nad małymi. Opinia ta zdaje się przeczyć powszechnie występującym przekonaniom, że warunki pracy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw są bardzo – w niektórych aspektach – niekorzystne. Na pewno na pozytywnej opinii badanych o warunkach pracy waży fakt, że większość z nich to osoby prowadzące działalność gospodarczą. Z pewnością potrafią stworzyć przede wszystkim sobie warunki pracy, które ich zadowalają. Być może niektóre

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

z aspektów warunków pracy są mniej korzystne niż w dużych firmach – lecz w ogólnym rachunku korzyści i strat przeważa opinia pozytywna.

Firmy sektora małych przedsiębiorstw doświadczają, jak wcześniej wspomniano – trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych i dobrych pracowników. O ile tę pierwszą trudność jako bardzo poważną deklarowało 13,4 proc. badanych i jako poważną 22,6 proc., to trudności z pozyskaniem dobrych pracowników (celowo użyto tak kolokwialnego, lecz doskonale zrozumiałego pojęcia) deklarowało odpowiednio 16,4 proc. oraz 30,0 proc. Oznacza to, że prawie połowa badanych przedsiębiorców doświadcza problemów związanych z funkcjonowaniem firmy jako organizmu społecznego, to znaczy z utrzymaniem personelu, który powinien prezentować odpowiednie kwalifikacje i lojalność wobec firmy. Z pewnością tego rodzaju odczucia mogą decydować o niechęci do poszerzania działalności. Te firmy, które oceniają, że nie oferują dobrych warunków pracy, częściej deklarują trudności z pozyskaniem dobrych pracowników. Podobnie jest w przypadku trudności z pozyskaniem wysoko kwalifikowanych pracowników (Kozek, Mielczarek 2000).

Problemy te po części prawdopodobnie są wynikiem braku akceptacji przez środowisko małego i średniego biznesu dla państwowych, odgórnych regulacji stosunków pracy. Ich koszt w środowiskowych dyskusjach jest oceniany jako bardzo wysoki. W badaniu przeprowadzonym dla Polskiej Fundacji Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw w roku 2000 na ich celowej próbie zadano pytanie dotyczące regulacji wprowadzonych w ostatnim czasie, a wzbudzających krytykę szerokich kół biznesu i jego organizacji członkowskich. Każda z tych regulacji została negatywnie oceniona przez więcej niż 50 proc. badanych (Kozek, Mielczarek 2000).

Z najsilniejszą krytyką spotykała się wysokość składek na ubezpieczenie społeczne i procedura ich płacenia. Prawdopodobnie ten krytycyzm wzrósł od momentu badania, wziąwszy pod uwagę, że niepłacenie składek przez duże firmy i niesprawność systemu ewidencyjnego ZUS mogły być postrzegane jako narzędzia dyskryminacji sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Do największych utrudnień w opinii badanych przedsiębiorców należały również przepisy dotyczące płacenia za „chorobowe" oraz kwestie tak zwanych obligatoryjnych regulaminów pracy i płac w firmach zatrudniających powyżej 5 pracowników.

W pewnych branżach krytyka regulacji prawnych odnoszących się do sfery stosunków pracy, ze względu na potrzebę większej elastyczności, okazała się silniejsza. W budownictwie, w związku z większą sezonowością prac i pracą od zamówienia do zamówienia, konieczna jest większa elastyczność zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy. W handlu natomiast bardziej liczy się pewna stałość działań i zatrudnienie wiąże się raczej z dobrą koniunkturą, co owocuje wzrostem optymizmu konsumenta i większymi zakupami. W istocie respondenci z firm budowlanych sektora małych i średnich przedsiębiorstw bardziej krytycznie odnosili się do regulacji prawnych, nakładających na pracodawców zwiększone obowiązki niż przedsiębiorcy w handlu (Kozek, Mielczarek 2000).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W sektorze małych i średnich przedsiębiorstw ogromna część to te, które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek, nie zatrudniają najemnej siły roboczej i polegają wyłącznie na sobie. Takich osób jest w Polsce prawdopodobnie 1,7 mln. W dyskursie publicznym zwraca się uwagę na zjawisko niedobrowolnego zatrudnienia w tej formie osób stale pracujących dla większych firm. Skala zjawiska nie jest dobrze oszacowana, choć w wielu branżach jest ono z pewnością znaczące, na przykład w usługach kurierskich (Podawca 2011).

Rynek pracy sektora publicznego

Pojęcie sektora publicznego nie jest jeszcze w Polsce dobrze ugruntowane. Zamiast niego chętniej używa się potocznie terminu budżetówka, dla podkreślenia, że utrzymanie instytucji w tym przypadku opiera się na zasobach pieniężnych, czerpanych z budżetu państwa i samorządów lokalnych. Przykładowo w statystyce innych krajów do sektora publicznego zalicza się edukację i służbę zdrowia, niezależnie od tego, czy usługi edukacyjne i zdrowotne są świadczone w prywatnych czy nieprywatnych placówkach. W Polsce ciągle jeszcze zakres funkcjonowania przedsiębiorstw państwowych i będących własnością skarbu państwa jest szeroki, w związku z czym społeczne wyczucie, czym jest sektor publiczny, nadal jest niejasne. Dla definicji tego terminu ważne jest, że są to przedsiębiorstwa utrzymywane z pieniędzy publicznych, które nie przechodzą przez rynek kapitałowy. Do typowych podmiotów sektora publicznego zaliczamy jednostki budżetowe i pozabudżetowe, czerpiące część dochodu także ze sprzedawanych usług, państwowe fundusze celowe (np. Agencja Nieruchomości Rolnych, Agencja Rozwoju Przemysłu, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Fundusz Pracy itp.), szkoły wyższe, instytucje kultury, opieki zdrowotnej, instytucje państwowe powołane na mocy odrębnych przepisów (np. Lasy Państwowe, KRUS, ZUS). Sektor publiczny liczy ponad 55 tys. podmiotów i zatrudnia ponad 3 miliony pracowników. Dzieli się na sektor państwowy i komunalny. Ten ostatni tworzą gminy i ich jednostki organizacyjne, sejmiki samorządowe, obligatoryjne i dobrowolne związki gmin. Gminy świadczą usługi publiczne o lokalnym charakterze, na przykład usługi edukacyjne, zdrowotne, pomoc socjalną, obsługę bezrobocia, usługi kulturalne, komunikacyjne i nadzór nad lokalną infrastrukturą w ramach właściwości.

Segmenty sektora publicznego mają różną wagę dla państwa i różną w związku z tym pozycję przetargową. Można więc mówić o pozycji pracowników szeroko rozumianej oświaty, służby zdrowia, nauki, administracji centralnej i samorządowej różnych szczebli, sądownictwie, więziennictwie, wojsku, transporcie, kolejach, gazownictwie, telekomunikacji, energetyce. Przed rokiem 1989 cała sfera użyteczności publicznej należała do sektora państwowego i była zmonopolizowana przez państwo jako jedynego pracodawcę. W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wyodrębniono instytucje lokalne i centralne, jednocześnie prywatyzując część jednostek i decydując się na wprowadzenie ich usług na rynek. Dopuszczono, by oświata i ochrona zdrowia, klasycznie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

publiczne segmenty, były terenem działania również firm prywatnych. Towarzyszyły temu zjawiska zawłaszczania przez prywatne osoby i spółki mienia instytucji publicznych, co szeroko dyskutowano i dokumentowano jako zjawisko uwłaszczenia nomenklatury.

Pozycja pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym jest bardzo zróżnicowana, zależna od znaczenia danej grupy dla życia społecznego, siły przetargowej w systemie politycznym, zdolności do organizowania skutecznego protestu i sytuacji rynkowej. Jednak większość grup zawodowych funkcjonuje w sektorze publicznym na administrowanym rynku pracy. W jego obrębie podlegają one ściśle określonym przepisom dotyczącym zatrudnienia, promocji, wynagradzania i zwalniania. Przykładem grupy zawodowej bardzo zasiedziałej na rynku administrowanym są nauczyciele, zaś pracownicy służby cywilnej – stosunkowo nowej, o ciągle zagrożonej stabilności.

Nauczyciele, dysponując wysokim poziomem kwalifikacji i umiejętności, nie uzyskują w zamian odpowiedniego wynagrodzenia. Jest to rekompensowane stabilnością zatrudnienia i jasnymi zasadami awansu zawodowego. Ważnym aspektem ich pracy jest stosunkowo niskie obciążenie czasowe w porównaniu z nauczycielami z innych krajów europejskich.

Tabela 11. Czas pracy nauczycieli w wybranych krajach europejskich według „Polityki Społecznej" nr 1/2001 w godzinach lekcyjnych

Kraj	Czas pracy mierzony w godzinach lekcyjnych
Irlandia	21,4
Holandia	20,5
Hiszpania	19,8
Szwecja	17,8
Belgia	16,7
Francja	16,5
Austria	16,4
Wielka Brytania	16,1
Dania	15,7
Czechy	15,5
Portugalia	15,2
Polska	13,5

Zarobki nauczycieli osiągają 88 proc. przeciętnej płacy, przy kwalifikacjach tego rodzaju, że 86 proc. wykonujących ten zawód legitymuje się ukończonymi studiami wyższymi, 11 proc. – podyplomowymi, a 3 proc. posiada tytuł doktora. Najważniejszy akt ustawodawczy dla tego zawodu to Karta Nauczyciela, której geneza sięga czasów gospodarki państwowo-nakazowej. Jest ona ciągle negocjowana, a Związek Nauczycielstwa Polskiego oraz Sekcja Oświaty NSZZ

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Solidarność w całym poprzednim dwudziestoleciu starały się doprowadzić ją do rangi dokumentu, gwarantującego nauczycielom poziom średniej płacy. Oba związki, wiedząc jak wielkie znaczenie dla poziomu płac ma przetarg polityczny, starały się skutecznie wprowadzić do sejmu i senatu swoich przedstawicieli, a w systemie samorządów lokalnych radnych do rad gminnych, powiatowych i sejmików wojewódzkich. Z pewnością strategia obecności w samorządach pozwoliła na pozyskanie wpływu na rozdział gminnych funduszy, które co najmniej w połowie przeznaczone są na funkcjonowanie szkół. Rynek pracy nauczycieli jest administrowany, tak jak wszystkie inne rynki sektora publicznego. Mogą oni poszukiwać indywidualnej poprawy swojej pozycji zawodowej poprzez korepetycje (czarny rynek pracy, czyli dochody nieopodatkowane) oraz podejmowanie pracy w szkolnictwie prywatnym. W tym ostatnim przypadku godzenie pracy w szkole publicznej i prywatnej jest coraz trudniejsze. Obecnie przeważa zatrudnienie na jednym etacie. Z wielu powodów protest w formie strajku jest trudny do zastosowania przez to środowisko. Przede wszystkim jest ono podzielone politycznie; wchodzą tu w grę tradycyjne podziały i afiliacje związkowe. Po drugie, decyzja o strajku jest trudna ze względu na fakt, że wielu nauczycieli nadal ujmuje swój zawód jako powołanie. Mają oni świadomość strat w edukacji uczniów, szczególnie przy przedłużającym się proteście. Nadto opinia publiczna jest niechętnie nastawiona do strajków w oświacie.

W oświacie zatrudnianych jest wielu pracowników pomocniczych: administracyjni, zaopatrzeniowi, konserwatorzy sprzętu, sprzątaczki, woźni, pracownicy stołówek szkolnych, kierowcy. Ich zarobki są stosunkowo niskie. Mają oni możliwość negocjowania warunków pracy poprzez układ zbiorowy. Większość zarejestrowanych ponadzakładowych układów pracy w latach 1995–2000 dotyczyła właśnie pracowników szkół niebędących nauczycielami, a w roli pracodawców występowały władze samorządowe (gminne, powiatowe). Brak badań analizujących skutki negocjacji dla tej kategorii pracowników.

Z kolei służba cywilna to wpływowa grupa pracowników, działających także na rynku administrowanym, lecz w Polsce obecna od niedawna. W porządku społecznym PRL administracja państwowa całkowicie podlegała aparatowi partyjnemu. Istniały odpowiadające sobie stanowiska i urzędy w systemie administracji państwa i w PZPR. W latach dziewięćdziesiątych podjęto próbę zbudowania profesjonalnej i apolitycznej kadry administracyjnej państwa na wzór korpusów *civil servants* w innych krajach, w tym przede wszystkim we Francji. Ustawa o służbie cywilnej w istocie dała fundamenty pod administrowany rynek pracy dla tej grupy. Zasadniczym jej celem było podwyższenie umiejętności zawodowych urzędników państwowych poprzez szkolenia, centralną instytucję rekrutacji, otwarte konkursy rekrutacyjne i system egzaminów kwalifikacyjnych. Powołano Krajową Szkołę Administracji Publicznej, której zadaniem jest kształcenie kandydatów na wyższe stanowiska urzędnicze. Absolwenci posiadają gwarancje zatrudnienia w ministerstwach, urzędach centralnych, NIK, URM, oraz urzędach wojewódzkich[3].

[3] Według stanu na luty 2002 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Powołano też Urząd Służby Cywilnej, który nadzoruje rynek, żeby działania na nim były zgodne z ustawą.

Wymagania stawiane kandydatom do służby cywilnej są bardzo rozległe i opierają się na kryteriach kwalifikacyjnych (cenzus odpowiedniego wykształcenia, znajomość języków obcych, wybranych ustaw i ich stosowania), doświadczeniu zawodowym (staż w administracji publicznej), pełni praw publicznych (obywatelstwo polskie, niekaralność), oraz zgodzie na poddanie się procedurze sprawdzającej, przewidzianej przy dopuszczaniu do informacji niejawnych.

Pierwsi absolwenci KSAP zostali zatrudnieni w roku 1993. Każdy posiadacz tytułu magistra może aplikować na studia do KSAP, o ile nie przekroczył 32 roku życia i spełnia kryteria kwalifikacyjne (bardzo dobra znajomość języka obcego, odpowiedni staż pracy).

Zarobki i warunki pracy członków służby cywilnej są dobre. Pewnym przybliżeniem skali są zarobki w administracji centralnej i wojewódzkiej w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia (tabela 12).

Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w administracji centralnej państwa i w urzędach wojewódzkich w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w latach 1995–2009 (wybrane lata)

Rok	Przeciętne wynagrodzenie w urzędach centralnych jako % przeciętnego wynagrodzenia w kraju	Przeciętne wynagrodzenie w urzędach wojewódzkich jako % przeciętnego wynagrodzenia	Przeciętne wynagrodzenie w kraju w zł jako 100%
1995	146	116	691
1996	147	114	874
1997	148	110	1 066
1999	138	125	1 697
2000	152	123	1 893
2005	156	109	2 361
2009	150	118	3 102

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z roczników statystycznych GUS.

Corocznie rząd ogłasza kwoty podwyżek w odniesieniu do korpusu służby cywilnej oraz centralnej administracji państwowej. Sami urzędnicy charakteryzują swoją pracę jako atrakcyjną (Czapiński i in. 2001). Jej największymi atutami są ich zdaniem stabilność zatrudnienia gwarantowana prawem, dobre zaplecze socjalne, bezpieczeństwo, unormowany czas pracy i możliwości awansu. Złe strony to ich zdaniem mała aktywność, negatywny wizerunek urzędnika, upolitycznione stanowiska, niskie zarobki i duża ilość „papierkowej roboty". Starsi pracownicy deklarują poczucie zagrożenia ze strony młodszych, lepiej wykształconych konkurentów, w szczególności absolwentów KSAP.

Badania wizerunku służby cywilnej wykazały, że nie jest to powszechnie znane określenie. W dwóch reprezentatywnych badaniach mniej niż 20 proc. respondentów prawidłowo umiejscowiło desygnat pojęcia, zaś 40 proc. wiedziało, że

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

korpus służby cywilnej nie obejmuje wszystkich urzędników. Urzędnicy ogółem zostali określeni w tych badaniach jako środowisko skorumpowane, co respondenci rozumieli dość specyficznie jako załatwianie spraw po znajomości, niekompetencję, niewłaściwe traktowanie klienta, przewlekłość reakcji na wniosek. Najgorsze zdanie o uczciwości urzędników prezentowali badani, którzy posiadają stosunkowo adekwatną wiedzę o instytucjach państwa (kadra kierownicza, osoby z wyższym wykształceniem, średnio zamożne, zatrudnione w sferze budżetowej) (Czapiński 2001).

Wielkim problemem służby cywilnej są działania polityków kolejnych rządów, polegające na zatrudnianiu na stanowiska prawnie zarezerwowane osób spoza korpusu służby cywilnej, nierozpisywanie konkursów, polityczne nominacje na stanowiska administracyjne. Protesty Urzędu Służby Cywilnej i oburzenie opinii publicznej, ignorowane przez rządy, są wyrazem braku uznania polityków dla zasady bezstronności administracji. Utrudnia to formowanie się nowego zawodu.

Niestandardowe formy zatrudnienia jako jeden z wymiarów segmentacji

Niestandardowe, elastyczne formy zatrudnienia, spotykane w poprzednim systemie bardzo rzadko, niejako na jego obrzeżu, obecnie są coraz częściej stosowane. Niektórzy interpretatorzy są skłonni ujmować je jako panaceum na bezrobocie, utrzymując, że są one formą pracy, na którą inaczej nie byłoby zapotrzebowania. Obejmują one pracę na część etatu, lecz stałą i ujętą w umowie jako praca na czas nieokreślony lub określony; pracę dorywczą, podejmowaną, gdy potrzebuje tego pracodawca; pracę dzieloną, gdy obowiązki jednego stanowiska pracy podejmują dwie lub więcej osób; pracę chałupniczą, wykonywaną w domu (również tak zwaną telepracę); pracę na zasadzie subkontraktu podpisywanego przez firmę z pracownikiem jako osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą; pracę w formie umowy-zlecenia lub umowy o dzieło. Często używa się terminu „praca na wezwanie" lub „praca na zamówienie". Analizy rozwoju tej formy zatrudnienia sugerują, że jest ona możliwa wtedy, gdy pracodawcy napotykają chętnych (Zeytinoglu 1994), a sami odczuwają potrzebę zaoferowania pracy w swobodniejszej postaci niż chroniony przepisami etat. Praca na własny rachunek, szczególnie wynikająca z kontraktu na wykonanie jakiegoś zadania, również jest ujmowana jako elastyczna forma zatrudnienia.

Niestandardowe formy zatrudnienia wiążą się z koncepcją elastyczności rynku pracy. Stałe i pełne zatrudnienie stało się w pewnym zakresie – dosyć zmiennym – nieadekwatne do potrzeb reformującej się gospodarki. Odpowiedzią na zmieniający się popyt na rynku towarów i usług, wynikający z globalnej konkurencji, ciągłych innowacji technologicznych, z odmiennych od znanych form organizacji pracy, jest zmienność popytu na pracę. Firmy pracują według wzoru *just in time*, dla potrzeb danego programu, projektu, dla indywidualnego klienta, co oznacza wciąż inne zapotrzebowanie na pracowników, co do ich ilości i struktury kwalifikacyjnej. Ze strony struktur państwowych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

odpowiedzią na ten problem jest polityka deregulacji kontraktu zbiorowego o pracę, a więc wprowadzanie w prawie pracy zmian umożliwiających korzystanie z niestandardowego zatrudnienia. Deregulacja kontraktu zbiorowego oznacza, że kolektywny przetarg o warunki pracy odbywa się przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa; na znaczeniu tracą porozumienia ponadzakładowe, czyli branżowe, regionalne czy w skali makrospołecznej. Nie jest to wystarczające; w wielu systemach gospodarczych elastyczność wymaga odejścia w ogóle od kontraktu zbiorowego na rzecz indywidualnego. Czyni to decyzję o przejściu na niestandardową formę zatrudnienia łatwiejszą. Niezrównoważony rynek pracy stanowi dodatkowy impuls sięgania po takie formy. Pracodawcy argumentują, że w przypadku dużego bezrobocia możliwość skorzystania z elastycznych form będzie skutkowała większym zatrudnieniem. Praca ma być dostępna dla większej liczby osób, z tym, że mniej pewna. Skoro jednak żyjemy w czasach wielkiej niepewności, to – argumentują pracodawcy – dlaczego mają jej doświadczać tylko osoby prowadzące biznes; niechże w części doświadcza jej i siła robocza. Jest to oczywiście wysoce ideologiczne stwierdzenie. Z pewnością sukces w biznesie jest oparty na dużej zdolności do tolerowania niepewności, z tym że obecnie jej granice znacznie się rozszerzyły.

Rozróżnia się elastyczność defensywną (szybkie, krótkotrwałe dostosowanie się przedsiębiorcy do zmian rynkowych poprzez nietypową mobilizację zasobów pracy) oraz ofensywną, oznaczającą mobilizację zasobów pracy w dłuższej perspektywie, poprzez zwiększenie ich zdolności adaptacji do zmiennych warunków (Hyż 1997). Strategia ofensywna jest adresowana do najważniejszych pracowników firm, grup trudno zastępowalnych, będących jej kluczowym zasobem i przyjmuje formę wzbogacenia ich kompetencji. Strategia defensywna oznacza zazwyczaj mobilizację zewnętrznych zasobów pracy.

W Stanach Zjednoczonych sięgnięto do strategii zewnętrznych rynków pracy już w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Spowodowane to było upadkiem masowej produkcji i masowych rynków, rozwojem technologii z użyciem komputerów, pojawieniem się niestandardowych form produkcji oraz ostatecznie globalną konkurencją. Firmy amerykańskie zdecydowały się przystąpić do niej jako awangarda. Część produkcji zaczęto przesuwać do sieci mniejszych firm, kooperujących z wielkimi koncernami, które kurczyły się w sferze zatrudnienia (*downsizing*). Cała niepewność dopasowania do zmiennych warunków przemieściła się do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Dodatkowo wzrost znaczenia usług w wolumenie pracy przyczynił się do umniejszenia roli strategii wewnętrznego rynku pracy, który był zawsze silny w przemyśle, budownictwie, kopalnictwie, rzadko – w firmach usługowych.

Według Atkinsona niestandardowe formy zatrudnienia mają być odpowiedzią na cztery zasady elastyczności: ilościową, funkcjonalną, płacową i czasową (Atkinson 1984: 28–31). Elastyczność ilościowa odnosi się do poziomu zatrudnienia, który powinien dostosowywać się płynnie do zmieniającego się zakładanego poziomu produkcji i usług. Sztywny poziom stałego zatrudnienia nie odpowiada na ten rodzaj potrzeby. Elastyczność funkcjonalna polega na

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

odejściu od sztywnego podziału funkcji i zadań między pracowników i dążeniu do wszechstronności członków organizacji. Ten ostatni wymóg wiąże się z potrzebą korzystania z okresowo zatrudnianych pracowników. Elastyczność płacowa polega na potrzebie wynagradzania pracowników tylko za pracę, którą wykonano. Odchodzi się od płacenia za przebywanie w miejscu pracy w oczekiwaniu na zadanie. Wszystkie systemy płacowe oparte na idei nagradzania osiągnięć są impulsem w kierunku niestandardowego zatrudnienia. Elastyczność czasowa wynika z odpowiadania na życzenia klientów, którzy mogą chcieć korzystać z usług w pewnych porach dnia, tygodnia, sezonu, roku i nie przejawiać takiej chęci w pozostałym czasie. Sprzyja to zatrudnianiu pracowników na pewne akcje, projekty, programy czy godziny.

System stałej pracy etatowej nie sprzyja odpowiadaniu na postulaty elastyczności. Firmy, szukając obniżki kosztów, dążąc do zysku i przetrwania, muszą zastosować w praktyce jej cztery zasady. Korzystanie przez pracodawców ze zmiennych form zatrudnienia może jednak być utrudniane prawem pracy danego kraju i brakiem podaży zainteresowanych pracowników. Pracodawcy mogą także nie chcieć korzystać z takiej aranżacji, nie znając jej zalet i nie potrafiąc organizować w ten sposób pracy. Ważna jest więc dyfuzja wzorca niestandardowego zatrudnienia. W szczególności ważne jest to, czy pracodawcy potrafią zastosować – w odniesieniu do pracowników czasowych – odpowiedni system motywacji. Jest to obecnie poważne wyzwanie menedżerskie. Powszechność zatrudnienia etatowego pozwoliła bowiem menedżerom wypracować skuteczne techniki motywacji, związane z wyobrażeniami o karierze na wewnętrznym rynku pracy, lojalności pracownika i wzajemności firmy, motywacji związanej ze szkoleniem w obrębie firm, wreszcie cały zespół odwołujący się do potrzeb afiliacji pracownika i stałych grup roboczych. Badania systemów motywacyjnych w wybranych środowiskach pracowników czasowych na terenie Warszawy pokazywały, że w Polsce na początku poprzedniej dekady pracodawcy nie dysponowali jeszcze przemyślaną koncepcją sytemu motywacyjnego, dostosowaną do specyfiki zatrudnienia (Filipkowska 2001). Standardem było stosowanie wynagrodzenia w formie pieniężnej, a wszelkie dodatkowe świadczenia związane z pracą zależały od przypadku, dobrej woli szefa, nie były natomiast nagrodą za dobrze wykonaną pracę (tamże).

W Stanach Zjednoczonych czy w krajach Unii Europejskiej niestandardowe formy zatrudnienia obejmują kobiety, etniczny rynek pracy i młodą siłę roboczą (16–24 rok życia). W niestandardowych formach zatrudnienia pracuje tam duża część siły roboczej, na przykład już w roku 1996 aż 34 proc. kobiet i 25 proc. mężczyzn. W odniesieniu do ludzi młodych w wieku 16–24 lata odpowiednio 78 proc. mężczyzn i 92 proc. kobiet pracowało w formach niestandardowych (Czarnecka 2001). Agencje pracy czasowej, choć liczne, nie były jedyną formą zapewnienia sobie przez firmy dostępu do siły roboczej *just in time*. W USA w skali ogólnokrajowej istniało 1 600 dużych, ustabilizowanych agencji pracy czasowej, skupionych w National Association of Temporary and Staffing Services. Wiele firm stosowało outsourcing i zewnętrzne zlecenia, niektóre nawiązywały

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

współpracę z enklawami etnicznymi, działającymi na zasadzie sieci. Badania Bennera (1996) sugerują, że 58 proc. wszystkich prac niestandardowych stanowiły stanowiska o niskiej jakości, gorzej opłacane niż pełnoetatowe. Bardziej złożona niestandardowa praca była świadczona w formie niezależnego wykonawstwa, pracy kontraktowej czy na własny rachunek. Mniej złożona praca była świadczona w formie pracy czasowej czy na wezwanie. Badania nad udziałem poszczególnych grup pracowników wskazywały przewagę prac biurowych w niestandardowych formach zatrudnienia (40 proc.), prac fizycznych w przemyśle (pracownicy linii montażowej, elektrycy, pracownicy magazynowi, pomocnicy obsługi itp. – 25 proc. i rosła), prac na stanowiskach technicznych (inżynierowie, programiści komputerowi, analitycy systemowi, chemicy – 13 proc. i rosła), prac w sektorze medycznym (pielęgniarki, opiekunki domowe, technicy medyczni, analitycy laboratoryjni, fizykoterapeuci – 7 proc. i rosła) oraz prac na stanowiskach profesjonalnych (księgowi, prawnicy, lekarze różnych specjalności, kadra kierownicza, specjaliści do spraw sprzedaży i marketingu – 9 proc. i rosła) (Rogers 1996). W opinii ją wykonujących powody podejmowania pracy w formach niestandardowych to: brak alternatywy – 31 proc., chęć uzyskania dodatkowego dochodu i nowych umiejętności bez alternatywy – 32 proc., preferowanie elastycznego czasu pracy (mniej stresu, część pracy w niepełnym wymiarze, wychowywanie dzieci) – 37 proc. (Nollen 1996). Amerykańskie firmy wskazywały wiele powodów, dla których korzystały z bardziej elastycznych form zatrudnienia (Lentz 1996). Wśród nich podnoszono kwestię dostosowania poziomu zatrudnienia do potrzeb, zdobycie pracowników dysponujących specyficzną wiedzą, kontrolę wysokości zatrudnienia przy zmniejszeniu firmy; znacznie rzadziej były to takie powody jak zastępstwo, ochrona pracowników rdzenia przed utratą pracy, testowanie kandydatów, ograniczenie kosztów pozapłacowych (tamże). W połowie lat dziewięćdziesiątych spodziewano się, że zatrudnienie w formach niestandardowych będzie stanowić o pogarszającym się położeniu pracujących (Benner 1996). Badania National Association of Temporary and Staffing Services (NATSS 1998) pokazały bardzo złożony obraz, nie tak jednoznacznie negatywny. Badani wtedy pracownicy uznali, że praca niestandardowa zwiększyła lub zwiększa ich szanse zatrudnienia stabilnego (0,75 proc.). Okazało się też, że w latach 1994–1998 stawka godzinowa pracowników niestandardowych wzrosła o 40 proc.

Wzory te były naśladowane w obrębie gospodarek poszukujących nowych, bardziej wydajnych form organizacji pracy. W krajach Unii Europejskiej w roku 2009 prawie 19 proc. zatrudnionych pracowało w niepełnym wymiarze czasu: najwięcej w Holandii (48 proc.), najmniej w Bułgarii i Słowacji (poniżej 4 proc.). Praca taka jest stosunkowo rzadka w krajach południowych i wschodnich UE i relatywnie częstsza w północnych. W niektórych krajach europejskich praca w niepełnym wymiarze jest charakterystyczna dla zatrudnienia kobiet (np. Holandii, Austrii, Belgii, Niemczech, Szwecji i Wielkiej Brytanii) (Governatori 2010: 71). Praca na podstawie umowy na czas określony jest bardzo powszechna w Hiszpanii i Polsce (więcej niż 25 proc. pracujących), bardzo rzadka w Rumunii,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Słowacji i państwach bałtyckich (Governatori 2010: 71). Częściej w tej formie są zatrudniane kobiety niż mężczyźni.

Praca na własny rachunek – choć obiektywnie jest dosyć elastyczną formą zatrudnienia – w części tylko da się traktować jako taka, w postaci, którą określa się jako pozorne samozatrudnienie, samozatrudnienie w łańcuchu zależności (*bogus self-employment*). Oszacowanie zjawiska pozornej pracy na własny rachunek jest trudne, o ile nie niemożliwe, również ze względu na odmienne spojrzenie na tę formę zatrudnienia wśród tak pracujących. Samozatrudnieni w tej samej sytuacji mogą się definiować jako przedsiębiorcy, wolni strzelcy lub jako osoby zmuszone przez pracodawcę do pracy w tej niechcianej formie (Podawca 2011).

W krajach Unii Europejskiej liczba zatrudnionych na własny rachunek spadła od roku 2003 (Podawca 2011: 70), utrzymując się w ostatnich latach na poziomie około 15 proc. (tamże: 88). Częściej na własny rachunek pracują mężczyźni i osoby starsze (w wieku ponad 50 lat). Charakterystyczne, że preferencje w stosunku do pracy na własny rachunek utrzymały się na stałym poziomie w roku 2009 w porównaniu z rokiem 2007; Okazuje się, że aż 45 proc. Europejczyków chciałoby pracować w ten sposób. Częściej taką chęć deklarują mężczyźni niż kobiety oraz osoby młodsze niż starsze. Wyższy poziom edukacji jest czynnikiem zwiększającym skłonność do samozatrudnienia. Motywem jest przekonanie, że praca na własny rachunek umożliwia samorealizację oraz niezależność wyboru miejsca i czasu pracy.

W polskich warunkach elastyczne zatrudnienie jest nieco inne niż w Europie Zachodniej oraz Stanach Zjednoczonych i Kanadzie. Jako zatrudnienie niestandardowe należałoby ujmować pracę na czas określony (próbny, na zastępstwo, dla realizacji projektu), w niepełnym wymiarze czasu, nakładczą i pracę tak zwanych agentów, pracę w formie umowy o dzieło, na zlecenie i umowy tak zwanej honoraryjnej. Nie wiemy, jaki jest udział tych form zatrudnienia w ogólnej jego puli: statystyka publiczna nie zdołała opracować jednoznacznej metodologii pomiarów tego zróżnicowanego zjawiska. Z pewnością w świetle danych statystycznych cechą wyróżniającą polski wzorzec elastyczności jest umowa o pracę na czas określony. Praca na część etatu zasadniczo utrzymuje swój poziom w wolumenie zatrudnienia, natomiast udział zatrudnienia na własny rachunek spadł gwałtownie w roku 1999 i od tamtej pory zasadniczo powoli spada.

Niestandardowe formy zatrudnienia są w Polsce w dużej części przestrzenią tak zwanego wolnego rynku pracy. Dopiero od roku 2004 pracę czasową objęto ochroną prawną, której celem jest uniemożliwienie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w formach niestandardowych. W Europie Zachodniej związki zawodowe wcześniej dostrzegły problem pracowników wynajmowanych do wykonania zadania, na godziny czy na częściowy etat i uruchomiły specjalne programy promocji i ochrony prac w niestandardowych formach (Fajertag 2001).

W Polsce trudno też mówić o jakimś jasnym społecznym obrazie elastycznego zatrudnienia. W przeszłości była to przejściowa forma pracy; postrzegano ją jako zajęcie dla ludzi obrzeża systemu gospodarczego (w handlu targowiskowym, na sezonowych kiermaszach, w pracach przeładunkowych, pomocniczych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

różnego rodzaju). Chałupnictwo i praca niepełnoetatowa były uznane prawnie i stosowane dosyć często.

W latach dziewięćdziesiątych polska młodzież studencka podejmowała ten rodzaj pracy znacząco częściej ze względu na wzrastający udział własny w finansowaniu nauki. Połowa studentów w państwowych wyższych uczelniach płaciła czesne za studia zaoczne lub wieczorowe, dysponując jednocześnie nadwyżką wolnego czasu. Jest to interesująca kategoria kandydatów na pracowników z punktu widzenia pracodawcy. Badania pracowników „niestandardowych" w środowisku studenckim i młodych pracowników na terenie Warszawy wykazały, że większość z nich była zadowolona ze swojego zajęcia zarobkowego, uznając je na obecnym etapie swojego życia za odpowiednie (Filipkowska 2001).

Kobiety, które w Europie Zachodniej, Stanach Zjednoczonych i Kanadzie stosunkowo często podejmują tę formę zatrudnienia, w Polsce nie są szczególnie zainteresowane pracą w krótszym wymiarze czasu. Różne są tego społeczne przyczyny; wśród nich fakt, że pewna część kobiet pozostaje jedynymi żywicielkami rodziny, zważywszy na dyskryminacyjne praktyki polskich sądów w orzecznictwie alimentacyjnym, nieobejmującym alimentowania kobiet i niewystarczającą alimentację dzieci przez ojców. Ta kategoria kobiet jest zainteresowana tylko pracą w pełnym wymiarze. Do przyczyn społecznych należy też brak zwyczaju, że kobiety zatrudniają się na części etatu, uzupełniając się wzajemnie. Pracodawcy krajowi nie oferują tego rodzaju aranżacji zatrudnienia, obawiając się problemów z płynnością pracy (Portet 2007). Bardziej odważni w tym względzie są pracodawcy zagraniczni, posiadający już tego rodzaju doświadczenia, znają bowiem korzyści z zatrudniania kobiet w niestandardowych formach z doświadczeń poza polskim rynkiem. Po stronie pracodawców jest to więc także problem istnienia lub nie zwyczaju korzystania z zatrudnienia niepełnoetatowego. Pracodawcy zagraniczni w Polsce korzystają również z outsourcingu i leasingu pracowniczego. Konsekwentnie naśladują w tym politykę zatrudnieniową central mieszczących się w innych krajach, zatrudniając czasowo szczególnie na te stanowiska pracy, które związane są z dużą fluktuacją (Czarnecka 2001).

Pracodawcy chcą osiągnąć w swoich firmach wewnętrzną (czy funkcjonalną) elastyczność, zewnętrzną elastyczność na szerszym rynku pracy (ilościową) i większą płynność wynagrodzeń dostosowanych do lokalnego rynku prac, a nie rynku krajowego czy globalnego danej branży. W rezultacie wypracowują zazwyczaj strategię, dzięki której chcą poprawić swoją zdolność do dostosowania poziomu kosztów: poprzez kombinację dążenia do uwolnienia się od regulacji płacowych oraz swobody zwalniania i przyjmowania pracowników (Teague, Grahl 1992).

Teague i Grahl rozróżniają w tej rosnącej tendencji ku bardziej elastycznym rozwiązaniom dwie strategie, zwane odpowiednio elastycznością nastawioną na konkurencję i elastycznością konstruktywną. Pokazują one, że można w bardzo odmienny sposób kształtować politykę zatrudnienia w przedsiębiorstwach.

Pierwsza z nich, strategia elastyczności nastawiona na konkurencję, wynika z odpowiedzi firm na nowe warunki konkurencji ekonomicznej. Oznacza ona

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

dążenie do wyeliminowania czy osłabienia roli zewnętrznych, nierynkowych instytucji z wpływów na firmy, zredukowanie roli związków zawodowych oraz nacisk na konkurencję poprzez niskie koszty raczej, niż przy pomocy uzyskiwania wyższej jakości. W tym podejściu bardzo popularne było i jest hasło, że Europa cierpi na *Eurosklerozis*. Dyskusja o tym miała miejsce również i w Polsce (Riboud i in. 2001). Wiele krajów europejskich wprowadziło w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku regulacje, które dały firmom więcej wolności gospodarczej po to, by lepiej radziły sobie z konkurencją rynkową. W niektórych krajach wskazuje się, że potrzeba jeszcze więcej zmian. Przykładem był raport niemieckiej Rady Ekspertów do Oceny Rozwoju Gospodarczego, zalecającej radykalne reformy rynku pracy w kierunku obniżenia poziomu roszczeń płacowych, skłonienia obywateli do podejmowania nawet nisko płatnych zajęć przez obniżenie wysokości zasiłków dla bezrobotnych i zasiłków socjalnych, uelastycznienie umów zbiorowych, zezwolenie pracodawcom na zatrudnianie pracowników na czas określony, ułatwienie zwolnień w okresie kryzysu (*Niemcy do pracy* 2002).

W tym podejściu techniki zarządzania zasobami ludzkimi mają doprowadzić do cięcia zbędnych kosztów, uzyskania większego zysku i są podporządkowane strategii biznesowej firmy. Strategia niskich kosztów w sposób nieunikniony prowadzi do ukonstytuowania się w obrębie firmy grup insiderów i outsiderów. W skali gospodarki jest to pogłębiający się podział na centralny i peryferyjny rynek pracy. Zagrożeniem jest także to, że firmy ustalają strategie płacowe, biorąc pod uwagę lokalny rynek pracy. Daje to w społecznym odbiorze efekt nadmiernego zróżnicowania płacowego oraz presję inflacyjną, wynikającą z braku instytucjonalnej koordynacji płac w skali gospodarki.

Druga ze strategii elastyczności, tak zwana konstruktywna, oznacza, że dąży się do osiągnięcia konkurencyjności przy pomocy narzędzi, które nie spowodują wzrostu podziałów społecznych, lub stosując ochronę socjalną w stosunku do pracowników dotkniętych nią. Podejście to jest akceptowane również na poziomie firm, ale ostoją dla takiej taktyki są silne instytucjonalnie, również ponad zakładami pracy, związki zawodowe. W podejściu tym podkreśla się społeczne zobowiązania firm stosujących strategię elastyczności. W jej obrębie występuje próba określenia pewnych praw pracowniczych (w szczególności w stosunku do tych, którzy wykonują pracę w formach nietypowych), które przysługują pracownikom stałym. Jeśli chodzi o zmiany instytucjonalne, to najważniejsze dotyczą szerokiej możliwości kształcenia z naciskiem na kształcenie w obrębie zewnętrznych, nierynkowych instytucji po to, by przeciwdziałać zjawisku nietransferowalnych „firmowych" umiejętności, które w okresie dekoniunktury i zwolnień nie działają na rzecz ponownego zatrudnienia. Jako wzorcowy podawany jest przykład niemieckiego systemu szkolenia zawodowego. Podkreśla się, że takie rozwiązanie instytucjonalne jest wypracowane w porozumieniach trójstronnych. Pozwalają one przedsiębiorstwom nadążać za innowacjami produktowymi. W dyskusji o powodach podejmowania w niektórych krajach strategii konstruktywnej elastyczności na poziomie firm wskazuje się na wysoki poziom

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

kształcenia menedżerskiego, lecz także to, że główny nacisk jest tam położony na istnienie intensywnej sieci powiązań społecznych i organizacyjnych wewnątrz firm oraz stabilność makroekonomiczną. Wydaje się też, że produktowa strategia firm europejskich, które w większości pragną zdobywać przewagę konkurencyjną przez nowoczesny, wysokiej jakości, dostosowany do potrzeb klientów produkt lub usługę, sprzyja ostatecznie naciskowi na szkolenie i zabieganie o daleko posuniętą kooperację ze strony pracowników. Jest to podążanie śladem wytyczonym przez europejski korporatyzm (Wiśniewski 1999). Jednak w ostatnich dekadach system ten doznaje erozji pod wpływem rosnącej konkurencji ze strony rynków pozaeuropejskich (Teague, Grahl 1992).

W ubiegłym dziesięcioleciu w dyskursie europejskim pojawiło się pojęcie *flexicurity* (z połączenia słów *flexibility* i *security* – elastyczność i pewność). Komponentami *flexicurity* są elastyczne i wiarygodne porozumienia zbiorowe, umożliwiające zmienność organizacji pracy na drodze porozumień zbiorowych, wszechstronne kształcenie ustawiczne, skuteczna aktywna polityka rynku pracy i nowoczesny system zabezpieczenia socjalnego (*Towards Common* 2007). Kraje europejskie charakteryzują się różnymi drogami dochodzenia do elastyczności i promowania polityki typu *flexicurity.* Są to następujące wzorce:

- walka z segmentacją na rynku pracy, co obejmuje starania o osłabianie różnic w położeniu grup pracowników na różnych segmentach rynku pracy. Ta droga zasadniczo skupia się na wspieraniu ludzi wchodzących na rynek pracy i świeżo zatrudnianych w firmach, tak by ich położenie stawało się zbliżone do sytuacji już pracujących, mimo że będzie to zatrudnienie elastyczne, niepewne;
- rozwijanie polityki *flexicurity* wewnątrz firm i oferowanie wsparcia w okresach przejściowego bezrobocia;
- walka z niskimi kwalifikacjami, co ma miejsce w krajach, gdzie istnieją szczególnie duże różnice w położeniu osób wysoko i nisko kwalifikowanych; są to starania o promocję osób nisko kwalifikowanych i dostarczenie im możliwości uczenia się po to, by zmniejszyć efekt niepewnego zatrudnienia;
- zwiększanie możliwości zatrudnienia w odniesieniu do bezrobotnych i zatrudnionych na czarnym rynku pracy; w tym przypadku największą rolę odgrywa aktywna polityka, która ma zapobiegać niepewnemu zatrudnieniu na czarnym rynku i osłabiać niepewność zatrudnienia oferowanego bezrobotnym.

W Polsce w praktyce mamy do czynienia z sytuacją typową dla drogi pierwszego typu, gdzie segmentacja pracujących jest najważniejszym problemem. Jest to między innymi sytuacja rynku pracy, gdzie udział zatrudnionych na umowy o pracę na czas określony jest znaczny. W innych krajach mogą to być kontrakty na wezwanie, praca przez agencję. Pracownicy muszą długo pracować w ramach niepewnych kontraktów, zanim uzyskają umowę na czas nieokreślony. W takich krajach pewność jest osiągana przez ochronę zatrudnienia. Zasiłki dla bezrobotnych są niskie, a pomoc socjalna – skromna. W tej sytuacji polityka *flexicurity* powinna polegać na wzmacnianiu praw zatrudnionych na kontraktach czasowych (np. równa płaca, dostęp do szkoleń, ubezpieczenia, warunki przejścia na typowy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

kontrakt, stopniowanie praw pracowników czasowych). Publiczne służby zatrudnienia muszą być zdolne do współpracy z agencjami pracy czasowej i mieć możliwości wspierania przez aktywną politykę rynku pracy również osób krótkotrwale bezrobotnych. Służby te powinny wzmocnić swoje funkcje pośrednictwa pracy tak, by przyczyniać się do większej mobilności na rynku i zmniejszać znaczenie mobilności opartej na wsparciu i zasobach krewnych oraz znajomych. Zasiłki dla bezrobotnych powinny być większe początkowo i stopniowo zmniejszać się (*Towards Common* 2007).

W ostatnich latach, tak jak w europejskim, również i w polskim dyskursie publicznym o elastycznym zatrudnieniu pojawiło się pojęcie umów śmieciowych czy pracy śmieciowej (*junk jobs*). Guy Standing użył na określenie tego zjawiska terminu prekariat (Standing 2011), wskazując na takie jego aspekty jak uboga w treści, niepewna i nisko płatna praca, wiążąc to z pojęciem nowej klasy dualnego rynku pracy, to znaczy prekariatu, pozbawionego praw, jakie posiadają pracujący na standardowych umowach o pracę.

W Polsce wskazuje się, że kontekstem prekariatu jest fakt dwukrotnie wyższego od średniej bezrobocia wśród osób w wieku 18–34 lata. Prekariat w aspekcie zubożonych treści pracy przejawia się tym, że połowa młodych pracowników wykonuje pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia, 62 proc. młodych pracuje na kontraktach czasowych, a ponad 60 proc. najmłodszych pracowników jest zatrudnianych nie na umowy o pracę, a na kontraktach cywilnoprawnych. Zaczynający pracę pierwszy raz odbywają często staże, za które nie otrzymują wynagrodzenia (Szafraniec 2011). Płace osób zatrudnianych po raz pierwszy są niskie (średnia 1818 zł brutto) (tamże: 158). Michał Boni w *Rekomendacjach do Raportu „Młodzi 2011"* zauważył: „Czasowe formy zatrudnienia, umowy o dzieło i zlecenia, niekiedy wymuszanie samozatrudnienia – dają szansę startu w profesji, (choć nie zawsze zgodnie z kierunkiem ukończonej nauki), ale zarazem nie niosą satysfakcji w postaci spójnej, bilansującej się ścieżki kariery, udziału w szkoleniach, ubezpieczenia czy gwarancji odpowiednich dochodów, albo – co często jeszcze ważniejsze – długoterminowej pewności dochodów, które byłyby oznaką zdolności kredytowej dla banków, szczególnie istotną nie tyle przy bieżących kredytach konsumpcyjnych, co na przykład mieszkaniowych" (powszechny fenomen kredytów od rodziców). Zatrudniani tymczasowo młodzi pracują dłużej (czas pracy), za relatywnie mniejsze wynagrodzenia, w niepewnych warunkach, z tymczasowością okresu zatrudnienia i z niepewnością co do przyszłej emerytury (niskie składki) (Szafraniec 2011: 393).

Podsumowanie

Rynek pracy w Polsce jest wysoce segmentowany, choć trudno orzekać, czy w stopniu wyższym niż w innych krajach europejskich. Przede wszystkim bardzo wyrazisty stał się podział na wewnętrzny i zewnętrzny rynek pracy, co wiąże się z relatywnie wysoką stopą bezrobocia. Tym, którzy znajdują się na zewnętrznym rynku pracy, jest niezwykle trudno przejść na wewnętrzny rynek pracy firm

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

i poznać zasady funkcjonowania na nim. Zmienił się podział na jądro i peryferie: inne branże i przedsiębiorstwa niż przed laty mieszczą się w jądrze, co znacznie utrudniło ludziom funkcjonowanie na rynku pracy i racjonalne podejmowanie decyzji co do kierunków kształcenia i rozwoju kariery. Różnice między lokalnymi rynkami pracy są ewidentne, co wyraża się w dużym zróżnicowaniu stóp bezrobocia i poziomu konformizacji siły roboczej. Nieformalny rynek pracy utrzymuje stały udział w zatrudnieniu, a jego zasady są oparte na regułach zwyczajowych. Zawodowe rynki pracy wyraźnie się różnicują. Wyraźnie wyodrębnił się sektor publiczny i prywatny w aspekcie warunków pracy i zasad rządzących oraz w zakresie zbiorowych stosunków pracy.

Tak duża segmentacja powoduje zróżnicowanie doświadczeń pracowników i pracodawców oraz częściowo niemożność przenoszenia tych doświadczeń na inne segmenty rynku. Może to być przeszkodą w przemieszczaniu się między segmentami rynku pracy i utrudniać rozumienie rynku jako takiego, jako pojęcia abstrakcyjnego.

Literatura przywoływana

Althauser R.P., Kalleberg A.L., Wallace M., 1981, *Economic Segmentation, Worker Power and Income Inequality*, [w:] „American Sociological Review", nr 87.

Atkinson J., 1984, *Manpower Strategies for Flexible Organizations*, [w:] *Personnel Management*, vol. 16 (8).

Benner C., 1996, *Shock Absorbers in the Flexible Economy: The Rise of Contingent Employment in Silicon Valley*, Working Partnership USA, San Jose.

Bibb R., Form W., 1977, *The Effects on Industrial, Occupational, and Sex Stratification on Wages in Blue-Collar Markets*, [w:] „Social Forces", nr 55.

Bluestone B., Murphy W.M., Stevenson M.H., 1973, *Low wages and the working poor*, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan–Wayne State University.

Błaszkiewicz A., Gan K., Gęsicka G., Miżejewski C., 1991, *Możliwości ożywienia gospodarczego regionu północno-wschodniego*, Ośrodek Badań Związkowych NSZZ „Solidarność", Region Mazowsze, Warszawa.

Brown W., Walsh J., 1994, *Corporate Pay Policies and the Internationalisation of Markets*, [w:] John R. Niland, Russell D. Lansbury, Chrissie Verevis (red.), 1994, *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenges*, Sage Publications, Thousand Oaks.

Burchell B., Rubery J., 1994, *Internal Labor Markets from Managers' and Employees Perspectives*, [w:] Rubery J., Wilkinson F. (eds.), *Employer Strategy and the Labour*, Oxford University Press, Oxford.

Collective Bargaining in Western Europe 1997–1998, 1998, Fajertag G. (ed.), European Trade Union Institute, Brussels.

Carley M., 2002, *Towards a qualitative dialog in industrial relations*, European Foundation, Dublin.

Czarnecka A., 2001, *Niestandardowe formy zatrudnienia w Stanach Zjednoczonych. Obraz zjawiska, przesłanki, fakty, konsekwencje*, praca magisterska, IS UW, Warszawa.

Doeringer B.P., Piore M.J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath, Lexington.

Doeringer P.B., Piore M.J., 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe Inc, (1971).

Edwards R., Reich M., Gordon D.M., 1975, *Labor market segmentation*, Harvard University, Heath.

Edwards R.C., 1979, *Contested Terrain*, Basic Freedman, Nowy Jork.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Fajertag G., 2001, *The Collective Bargaining Round in Europe*, [w:] Fajtertag G. (red.), *Collective Bargaining in Europe 2001*, European Trade Union Institute, Brussels.
Filipkowska A., 2001, *Motywowanie pracowników zatrudnionych w formach niestandardowych,* praca magisterska, IS UW, Warszawa.
Form W.H., Huber J.A., 1976, *Occupational Power*, [w:] Dubin R., *Handbook of Work, Organization and Society*, Rand McNally Pub Company, Chicago.
Frieske K., 1991, *Nomenklatura. Kariery zawodowe i mentalność*, [w:] Kozek W., Morawski W. (red.), *Społeczeństwo wobec gospodarki rynkowej*, IS UW, Warszawa.
Frieske K., 2001, *Modele zbiorowych stosunków pracy a zdolność gospodarki do tworzenia miejsc pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
Gilejko L., Gieorgica P., Ruszkowski P. (red.), 1997, *Społeczni aktorzy restrukturyzacji*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.
Governatori M., Grzegorzewska M., Medeiros J., Meyermans E., Minty P., Peschner J., Van der Valk J., 2010, *Employment in Europe 2010*, European Commission, Directorate--General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, on-line: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en.
Grabowski M.H., 1995, *Szara strefa w transformacji gospodarki*, [w:] „Transformacja Gospodarki", nr 58.
Grzeszczyk T., 1989, *Lokalne i regionalne rynki pracy*, [w:] „Oświata i Wychowanie", nr 6.
Hodson R., 1977, *Labor Force Participation and Earnings in the Core, Peripheral, and State Sectors of Production*, University of Wisconsin, Madison.
Hodson R., Kaufman R.L., 1982, *Economic Dualism: A Critical Review*, [w:] „American Sociological Review", nr 47.
Hyż A., 1997, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] „Gospodarka Narodowa", nr 7–8/1997.
Jacher W., 1998, *Stosunki przemysłowe jako aspekt restrukturyzacji na Górnym Śląsku*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian,* Kozek W. i Kulpińska J. (red.), Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
Jarosz M., 1999, *Pracodawcy zagraniczni w Polsce: struktura społeczna i wzory stosunków pracy*, [w:] *Społeczne organizacje biznesu w Polsce a stosunki pracy*, Kozek W. (red.), Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.
Kałaska M., Kostrubiec S., Witkowski J., 1996, *Praca nierejestrowana w Polsce w roku 1995*, GUS, Warszawa.
Kostecki, 1979, *Kadra kierownicza w przemyśle: analiza socjologiczna*, PWN, Warszawa.
Kostrubiec S. (red.), 1999, *Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 roku*, GUS, Warszawa.
Kozek W., 1991a, *Wizje ładu gospodarczego i sposoby jego osiągania w wybranych typach środowisk pracy (pracownicy przedsiębiorstwa państwowego, firmy prywatnej, rzemieślnicy)*, [w:] Kozek W., Morawski W. (red.), *Społeczeństwo wobec wyzwań gospodarki rynkowej*, IS UW, Warszawa.
Kozek W., 1991b, *Konflikt przemysłowy w Polsce w okresie przejścia od gospodarki państwowej do rynkowej. Problem definicji stron konfliktu i jego stawki*, [w:] Kozek W. Morawski W. (red.) *Społeczeństwo wobec wyzwań gospodarki rynkowej*, IS UW, Warszawa.
Kozek W., 1991c, *Wzory zachowań załóg przedsiębiorstw przemysłowych*, materiały na konferencję: *Strategie zmian społeczno-gospodarczych w Polsce. Próby rekonstrukcji typologii i oceny skutków*, Warszawa.
Kozek W., 2000, *Praca*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
Kozek W., 2006, *Pracodawcy i pracobiorcy w globalizującym się świecie*, [w:] *Solidarność – konsekwencje, pamięć*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
Krencik W., 1986, *Polityka wzrostu płac w Polsce w długim okresie 1945–84*, IPiSS, Warszawa.
Kryńska E., 1996, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Kubisa J., 2011, *Związki zawodowe pielęgniarek i położnych w obronie jakości usług zdrowotnych*, [w:] Kozek W. (red.), *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Kuczyński P., 1998, *Raport kadry. Badanie Top 500 „*Gazety Bankowej*" kadry,* Data Group i POIG AG, Warszawa.
Larson M.S., 1977, *The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London.
Lentz E.A., 1996, *Flexible Employment: Positive Work Strategies for the 21st Century*, [w:] *Journal of Labor Research*, vol. 17, nr 4: 555–566.
Liwiński J., 1998, *Małe firmy prywatne na rynku pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
Loveridge R., Mok A., 1997, *Theories of the Labor Market Segmentation*, European Commission, Brussels.
Marsh C., Vogler C.M., 1994, *Social change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.
Miller D.Ch., Form W.H., 1964, *Industrial Sociology*, Harper & Row, Nowy Jork.
Nawojczyk M., 1998, *Wyjątek czy egzemplifikacja? Stosunki pracy w średniej firmie prywatnej*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, Scholar, Warszawa.
Niemcy do pracy, [w:] „Gazeta Wyborcza", 14.11.2002.
Nierejestrowane zatrudnienie w Polsce. Raport końcowy, 2008, Millward Brown, Warszawa.
Nollen S., 1996, *Negative Aspects of Temporary Employment*, „Journal of Labor Research", vol. 17, nr 4: 567–582.
Pen J., 1966, *Harmony and Conflict in Modern Society*, McGraw-Hill, Nowy Jork.
Piore M.J., 1983, *What Paradigm Belongs the Labor Market Segmentation*, „American Economic Review", May 1983.
Podawca D., 2011, *Kurierzy w sektorze pocztowym w Polsce. Praca na własny rachunek jako wymuszenie czy jako wybór?*, (w:) Kozek W. (red.), *Gra o jutro usług publicznych*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
Portet S., 2007, *Elastyczność zatrudnienia w Polsce, czyli o odkrywaniu rzeczy zakrytych*, [w:] Marody M. (red.), *Wymiary życia społecznego: Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
Pracodawca roku 1996, 1996, raport, dodatek do miesięcznika „Personel", Wyd. Infor, Warszawa.
Regini M., 1997, *Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective*, Sage, Londyn.
Renoy P., Ivarsson S., Wusten-Gritsai van der O., Meijer E., 2004, *Undeclared Work in an Enlarged Union. An Analysis of Undeclared Work: an in-depth Study of Specific Items*, European Commission, dostępne on-line.
Rhodes M., 1997, *Globalisation, Labour Markets and Welfare States, A Future of Competitive Corporatism,* European University Institute, Working Papers RSC, nr 4.
Riboud M., Silva-Jauregui C., Sánchez-Páramo C., 2001, *Czy „Euroskleroza" oddziałuje? Reformy instytucjonalne a sytuacja rynków pracy w Europie Środkowej i Wschodniej w latach dziewięćdziesiątych*, „Rynek Pracy", nr 9 (117).
Robinson D. (red.), 1970, *Local Labour Markets and Wage Structures*, Gower Press, Londyn.
Rogers R., 1996, *Temping. The Insider 's Guide*, MacMillan, Nowy Jork.
Schmitter Ph.C., Grote J.R., 1997, *The Corporatist Sisyphus: past, present and future,* European University Institute, Working Paper SPS, nr 4.
Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2010, on-line: http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/10/pdf/sprawo_10.pdf.
Standing G., 2011, *The Precariat: the New Dangerous Class*, „Policy Network", 24 May 2011.
Stark D., 1986, *Rethinking Internal Labour Markets: new Insights from a Comparative Perspective*, „American Sociological Review", vol. 51: 492–504.
Szafraniec K., 2011, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
Szara gospodarka w Polsce. Rozmiary, przyczyny, konsekwencje, 1996, GUS, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Szczepański M.S. (red.), 1994, G*órnicy górnośląscy. Szkice socjologiczne*, Andrzej Matczewski Publishers, Kraków–Katowice.

Teague P., Grahl J., 1992, *Industrial Relations Trajectories and the Future European Human Resource Management*, [w:] Teague P., Grahl J., *Industrial Relations and European Integration*, Lawrence & Wishart, Londyn.

Tolbert E.L., 1980, *Counseling for Career Development*, Houghton Mifflin, Boston.

Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, 2007, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Wilkinson F., (red.), 1981, *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, Londyn.

Wiśniewska T., Woźniakowski A., 1991, *Potrzeby kadrowe gospodarki narodowej a ewolucja sytuacji na rynku pracy*, ekspertyza, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Wiśniewski Z., 1999, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wyd. UMK, Toruń.

Zeytinoglu I.U., 1994, *Part-time and Other Non-standard Forms of Employment: Why Are They Considered Appropriate for Women?*, [w:] Niland J.R., Lansbury Russell D., Verevis C. (red.), *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenges*, Sage Publications, Thousand Oaks.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

7 Bezrobocie jako fatum rynkowe[1]

Bezrobocie wydaje się współcześnie plagą zarówno dla jednostek, rodzin, społeczności lokalnych, jak i gospodarki. Rzutuje na strukturę społeczną (powstanie warstwy ludzi biednych i marginalizowanych pod wpływem bezrobocia), wpływa na styl życia, powoduje powstawanie stereotypów bezrobotnych, zagraża podstawom egzystencji pokoleń (w szczególności pokolenia niedoświadczonych młodych i nie dość wydajnych starszych pracowników), kształtuje poglądy na konieczne wydatki publiczne i decyduje o wynikach wyborów parlamentarnych. Jest ważnym elementem dyskursu publicznego i rodzinnego. Sposoby radzenia sobie z bezrobociem w skali jednostkowej, rodzinnej, lokalnej, państw, a nawet szerszych struktur, budzą zainteresowanie. Choć problem należy do tak zwanych depresyjnych, napawających lękiem, to jednak nie można go pomijać w debacie publicznej. Przeciwnie, cały czas jest on przedmiotem zainteresowania, choć w ostatnich dekadach więcej uwagi poświęca się poszukiwaniu remediów przeciw bezrobociu, a ono samo coraz częściej jest ujmowane jako zasłużone osobiste fatum. Podkreśla się też w różnych dyskursach, także naukowym, fakt, że przyjęcie przez osobę bezrobotną odpowiedzialności za popadnięcie w ten stan, jak i za rozwiązanie tego problemu, zwiększa szanse na wyjście z bezrobocia (Berg-Peer 2004, Retowski 2012).

Pytanie, czy bezrobocie jest konieczne, trapi większość. Z punktu widzenia socjologa nie jest ono oczywistym zjawiskiem społecznym. Nie występuje zawsze i wszędzie, nie jest immanentną cechą społeczeństw wyżej rozwiniętych. Wystarczy pobieżnie nawet zanalizować stopy bezrobocia, by dostrzec, że jego rozmiary są efektem wyboru społecznego. We wszystkich społeczeństwach spotykamy

[1] W rozdziale tym wykorzystano obszerne fragmenty tekstu W. Kozek *Bezrobocie jako zjawisko społeczne* zamieszczonego w: *Podstawy życia społecznego w Polsce,* M. Marody (red.), E. Gucwa-Leśny, Instytut Studiów Społecznych UW, Warszawa, 1996; *Wymiary życia społecznego, Polska na przełomie XX i XXI wieku,* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002; *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku. Wydanie nowe*, 2007, (red.) M. Marody, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

bowiem ludzi niepracujących, utrzymywanych przez bliskich, instytucje, patrymonialne grupy społeczne itp., ale nie wszędzie ludzie ci są określani jako bezrobotni. Szczególne współwystępowanie niepracowania i postrzegania tego jako bezrobocia, w literaturze jest powszechnie wiązane z instytucją państwa oraz z industrializacją. To państwo, rozwijając coraz bardziej swoje struktury i obejmując swym zasięgiem coraz większe obszary życia społecznego, objęło swym zainteresowaniem niepracujących, nazwało to zjawisko i stworzyło instytucje do jego obsługi (Piore 1987). Została nawet sformułowana hipoteza, że z czasem bezrobocie stało się dla państwa narzędziem kontroli nad funkcjonowaniem społeczeństwa, a pojęcie „higieniczne funkcje bezrobocia" jest tego wyrazem. Ralph Fevre uważa, że bezrobocie, zatrudnienie oraz kształcenie i szkolenie w ich kontekście, stały się wręcz wartościami ustrojowymi współczesnych społeczeństw (Fevre 1992). Rzeczywiście, możemy obecnie mówić o bezrobociu jako instytucji życia społecznego, z przynależnym mu zakresem regulacji i zwyczajami w zachowaniach danego społeczeństwa.

Wydaje się, że w czasach, gdy państwo nie było tak silną strukturą społeczną, ludzie niepracujący, pozostając nienaznaczeni jako tacy, znajdowali cały szereg nisz społecznych, dostarczających im środków utrzymania, co powodowało zbędność wszelkich scentralizowanych działań odnoszących się do zjawiska bezrobocia. To, że stało się ono domeną struktur państwowych, było efektem procesów ewolucji społeczeństw, to znaczy pochodną zjawiska upaństwowienia różnych sfer życia, objęcia ich zainteresowaniem państwa. Jednocześnie jednak fakt akceptacji bezrobocia jako pewnego mechanizmu społecznego wcale nie jest oczywisty. W ramach gospodarki rynkowej można uznać potrzebę jego istnienia i można go absolutnie nie uznawać. Wybór zależy od systemu wartości społeczeństwa, idei wyrastających na tym gruncie i tradycji porządku społecznego.

W wielu krajach o dojrzałej gospodarce rynkowej bezrobocie, choć obiektywnie mogłoby istnieć, praktycznie nie występuje, ponieważ cała polityka gospodarcza jest nastawiona na zapobieganie mu. Po prostu praca ludzka, możliwość bycia zatrudnionym, uznawane są za wartości same w sobie ze względu na stabilizujące funkcje społeczne. W krajach tych demoralizacja związana z pracą na niby, tak zwane niepoważne podejście do pracy są względnie słabe. Bezrobocie uznawane jest za demoralizujące i degradujące jednostkę doświadczenie. Walczy się więc z nim ze względu na system wartości społecznych.

Istnieją z kolei kraje, które w podobnych warunkach cywilizacyjnych borykają się z problemem bezrobocia daleko wykraczającym poza poziom uznawany za bezpieczny. W większości przypadków wypracowują one pewne programy zapobiegania bezrobociu lub przynajmniej jego skutkom, lecz bez spektakularnych efektów. Absurdalne, że w systemie wartości społecznych w tych krajach również spotkamy wysoką rangę nadawaną pracy, lecz przede wszystkim ze względu na dochód, jaki daje, natomiast mniej ważna jest ona w innych wymiarach (np. zadowolenia z treści pracy, wnoszenia wkładu we wspólnotę, zobowiązania religijnego). W takich społeczeństwach praca jest bardziej towarem niż wartością: sądzi się powszechnie, że bezrobotnych można przecież zabezpieczyć socjalnie,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

a to, że nie korzystają ze stabilizujących i ukorzeniających ich w społecznych strukturach funkcji pracy jest postrzegane jako mniej istotne.

Gdy mówimy o bezrobociu, wchodzimy w obszar ważnych wyborów społecznych. W Polsce także ostrość i drastyczność skutków wyboru polityki wobec bezrobocia jest bardzo wyraźna. Społeczne przyzwolenie na bezrobocie w Polsce w początkowych latach transformacji (raczej w formie zgody na niewielkie bezrobocie „higieniczne") było wynikiem akceptacji zmian zasad funkcjonowania gospodarki w kierunku modelu rynkowego. Poprzedni układ gospodarowania, który możemy utożsamiać z gospodarką upaństwowioną zakładał pełne zatrudnienie jako wartość systemową. Było zasadą, że jeśli w pewnych regionach kraju stwierdzano nadwyżki osób chcących pracować nad liczbą miejsc pracy, to planowano i realizowano inwestycje, dobierane pod kątem typu nadwyżek. Przykładowo, jeśli zatrudnienia nie znajdowały kobiety, inwestowano w przemysł tradycyjnie je zatrudniający. Bezrobociu zapobiegało też samo zjawisko taniej siły roboczej: opłaciło się ten relatywnie tani czynnik produkcji chomikować w nadziei jego późniejszego wykorzystania. Powstawało w ten sposób zjawisko nadzatrudnienia, nazywane bezrobociem utajonym czy przerostami zatrudnienia. W momencie uwolnienia sfery zatrudnienia w ramach tak zwanego planu Balcerowicza zaczęto oszczędzać i ten czynnik produkcji. Dokonało się znamienne przewartościowanie, rozmiary bezrobocia wyrwały się spod kontroli państwa. Po okresie wzrostu w latach 1993–1994, następnie po spadku w połowie lat dziewięćdziesiątych, ponownie doświadczano jego narastania od roku 1998 do 2004 do poziomu dotąd niespotykanego w Polsce, czyli ponad 18 proc. Poziom bezrobocia spadał powoli po roku 2004, by wzrosnąć nieco w roku 2008 i później.

Wielu interpretatorom zjawisko bezrobocia wydawało się fatum związanym z uprzemysłowieniem. W słabej wersji tej hipotezy oderwanie ludzi od rolnictwa na rzecz pracy w przemyśle zawsze będzie wiązać się z zaburzeniami w sferze zatrudnienia, ponieważ istotną cechą systemu przemysłowego jest zmienność potrzeb, które on obsługuje, a więc zmienność metod i technik produkcji, zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności ludzkie. Silniejsza, niemalże fatalistyczna, interpretacja tego zjawiska związana jest z przekonaniem, że w miarę rozwoju, w miarę dokonywania się kolejnych rewolucji technologicznych, liczba miejsc pracy w przemyśle będzie relatywnie malała. Oznaczało to hipotezę „koniecznego fatum transformacyjnego" w okresie przechodzenia od społeczeństwa przemysłowego do poprzemysłowego czy nowego społeczeństwa usług. Pojawiły się jednak prace kwestionujące hipotezę fatum przejścia. Przykładowo słynne studium zmian wolumenu stanowisk pracy w przemyśle papierniczym Penna i Scattergood pokazało, że ubytek miejsc pracy był w tym przypadku raczej skutkiem zmechanizowania prac wykonywanych wcześniej przez grupy nisko wykwalifikowane niż na skutek komputeryzacji i automatyzacji prac. Natomiast dostarczyły one trzykrotnie więcej nowych stanowisk pracy wymagających wysokich kwalifikacji (Penn, Scattergood 1985). Generalny wniosek z tych badań i analiz nie jest jednoznaczny. Nawet optymistyczni interpretatorzy przyznają, że „odzyskiwanie miejsc pracy" w procesie rozwoju techniki jest możliwe w stosun-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

kowo długich okresach; w krótkich – ubytek miejsc pracy nie jest rekompensowany ich przyrostem. Zmiana współczesnych gospodarek, od struktur opartych na przemyśle do bazujących na usługach, wzmacnia tę ostrzejszą wersję wzrostu bezrobocia w czasach, w których żyjemy. Rośnie bowiem wydajność pracy dzięki nowoczesnej technice, mniej ludzi potrzeba, by wypracować dochód narodowy. Co prawda na rynku pojawia się zapotrzebowanie na nowe zawody, powstają nowe, nieznane wcześniej rynki, pojawiają się też nowe potrzeby, nadto potrzeby te są kreowane przez potężny marketing, niemniej wydaje się, że ubytek jest bardziej dynamiczny niż proces stanowienia nowych pomysłów rynkowych, kreujących zapotrzebowanie na nowy rodzaj kwalifikacji i umiejętności oraz nowe kategorie pracy.

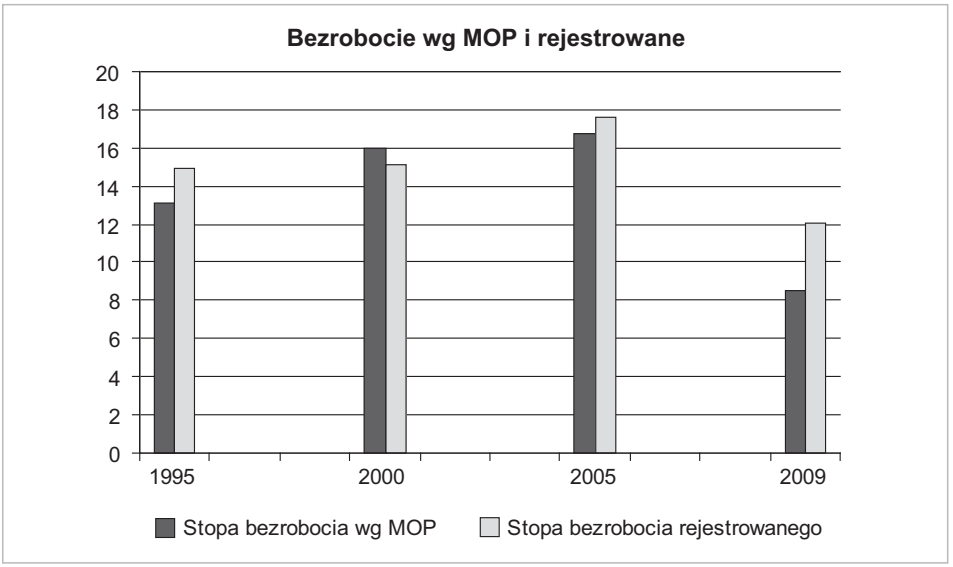
Warto przypomnieć, że problem ludzi zbędnych był wcześniej w historii ludzkości rozwiązywany w sposób dosyć drastyczny: wojny zawsze redukowały nadwyżki demograficzne, a druga wojna światowa dała świadectwo, że może to przyjąć charakter ludobójstwa i wzajemnego masowego wyniszczania bezpośrednich uczestników działań wojennych. Często też prognozy przyszłości przewidywały problem ludzi zbędnych. Florian Znaniecki zapowiadał wprost zwiększającą się wydajność cywilizacji ludzkich przy jednoczesnym utrzymywaniu się liczebności populacji. Doszedł do wniosku, że niedobory pracy spowodują konieczność ukierunkowania zainteresowań i potrzeb części ludności w kierunku życia bez pracy: tę część populacji określił jako „ludzi zabawy" (Znaniecki 2001). Nie jest to dalekie od rzymskiego postulatu „chleba i igrzysk" oraz współczesnego ideału *welfare state*, utrzymującego porządek przy pomocy transferów społecznych i powszechnego dostępu do telewizji. Co prawda w Unii Europejskiej zupełnie niedawno zaczęto mówić o konieczności prowadzenia polityki typu *workfare state,* jednak nie osłabiło to tendencji do transferów socjalnych (Golinowska, Żukowski 2009: 336–338) zmieniło jedynie najważniejsze kryterium obdarzania socjalnego; zaczęto oczekiwać uprzedniego pracowania lub gotowości do podjęcia pracy. W krajach członkowskich UE ostatni kryzys ekonomiczny przyniósł jednak zmniejszenie finansowania aktywnej polityki rynku pracy, jednocześnie wzrosło finansowanie polityki pasywnej (Hurley 2010). Nie jest ostatecznie jasne, czy jest to wynik kryzysu, czy też świadczy o trwalszej tendencji redukowania wydatków na politykę rynku pracy. Ocenę dodatkowo komplikuje fakt, że w krajach europejskich istnieją zasadniczo dwa systemy zabezpieczenia przed bezrobociem: oparty na transferach socjalnych i drugi, oparty na ubezpieczeniach.

Zasięg bezrobocia

Jak wspominano wcześniej (w rozdziale *Pomiar rynku pracy*) bezrobocie może być definiowane na różne sposoby. Istnieje definicja używana przez Międzynarodową Organizację Pracy, używana także w statystyce polskiej w badaniu BAEL. Jest ona interpretowana jako nierestrykcyjna. Przyjmuje, że bezrobotnymi są osoby, które w okresie badanego tygodnia nie wykonywały pracy przynoszącej zarobek, dłuższej niż 1 godzinę oraz nie wykonywały pracy, choć formalnie ją

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 1. Porównanie bezrobocia według definicji MOP i bezrobocia rejestrowanego w latach 1995, 2000, 2005, 2009



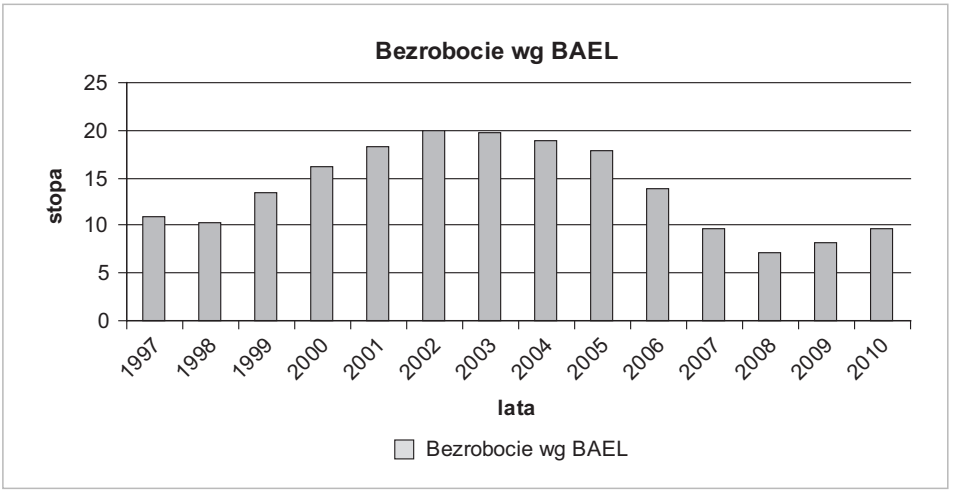
Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1996, 2001, 2006, 2010.

miały, a w ciągu ostatnich czterech tygodni poszukiwały pracy i były gotowe ją podjąć w ciągu dwóch tygodni. Bardziej restrykcyjna jest definicja bezrobocia rejestrowanego. Przykładowo urzędy pracy w Polsce, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rejestrują jako bezrobotne osoby, biorąc pod uwagę brak stabilnych dochodów: bez prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, niebędące właścicielami gospodarstw rolnych powyżej dwu hektarów, nieprowadzące działalności gospodarczej oraz – co ważne – wykazujące gotowość do podjęcia pracy. Istnieje też społeczna definicja bezrobocia, wedle której bezrobotnym jest osoba, która nie wykonuje pracy, a jej status demograficzny, rodzinny i zdrowotny ją do tego obliguje. Taka osoba może oczywiście pracować w niewielkim wymiarze lub otrzymywać rentę czy emeryturę, ale nadal czuje się i jest postrzegania jako bezrobotna, niemogąca przeżyć bez pomocy zewnętrznej. Bezrobotnym w tej definicji nie jest ktoś, kto pracuje na czarno lub na przykład uprawia zawód przestępczy, lecz jednocześnie jest to osoba, która nie zamierza pracować i nie szuka pracy. Okazuje się, że te różne definicje nie zawsze dają efekt tej samej zbiorowości bezrobotnych. Badania CBOS wykazały przykładowo, że w roku 2007 ponad jedna ósma bezrobotnych tak się definiujących (jestem lub byłem bezrobotny) nie zarejestrowała się w urzędzie pracy w ostatnich pięciu latach.

W zależności od tego, jakiej użyjemy definicji bezrobotnego, uzyskamy inny obraz bezrobocia w danym kraju. Istnieją znamienne różnice w stopach bezrobocia według definicji MOP i bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy (wykres 1). Jest jednak oczywiste, że jeżeli z tytułu bezrobocia zarejestrowanego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 2. Stopa bezrobocia według BAEL w latach 1997–2010



Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu, pobrane 26 lutego 2010.

bezrobotny może osiągnąć pewne korzyści (ubezpieczenie, szkolenie, doradztwo, pożyczkę na założenie własnego biznesu, wsparcie psychologiczne i pomoc w znalezieniu pracy) – będzie skłonny zarejestrować się i je uzyskać. Mimo więc, że definicja bezrobotnego zarejestrowanego jest bardziej restrykcyjna niż według definicji MOP, w ostatnim okresie bezrobotni chętniej rejestrują się. Oznaczać to może, że polskie urzędy pracy mają znaczącą ofertę. Można to zjawisko łączyć z możliwościami, związanymi z zasobami PO RZL, PO KL, innych funduszy strukturalnych UE oraz oczywiście Funduszu Pracy. W tej kwestii najważniejsze jest jednak, że bezrobotny poprzez rejestrację uzyskuje ubezpieczenie zdrowotne, możliwość otrzymywania zasiłku z PUP lub z pomocy społecznej (przy spełnionym bardzo niskim kryterium dochodowym). Może jednocześnie podejmować aktywność ekonomiczną nierejestrowaną (praca najemna na czarno, tak zwane nielegalne biznesy, sezonowe wyjazdy zagraniczne do pracy), w skrajnych zaś przypadkach działalność przestępczą.

Bezrobocie jako fenomen społeczny wystąpiło u nas po drugiej wojnie światowej dopiero w roku 1989. Miało niesłychanie wysoką dynamikę: od 568 tys. w 1990 do 2,6 mln w 1992 oraz 2,9 mln w roku 2002. Na początku transformacji wielu zwolnień dokonano pochopnie. Decyzja o zlikwidowaniu miejsca pracy jest stosunkowo łatwa, natomiast jego przywrócenie najczęściej bardzo trudne do zrealizowania (tzw. histereza bezrobocia, patrz Tyrowicz 2011). Wymaga to specjalnego programu. Dotychczas największe bezrobocie wystąpiło w Polsce w okresie 2001–2005 (jak na wykresie 2), choć oczywiście w pierwszych latach transformacji (tj. 1990–1995), mimo że porównywalnie mniejsze, było postrzegane jako równie dotkliwe. Ten pierwszy okres oznaczał doświadczanie nowego, negatywnego zjawiska. Ludzie, którzy nigdy nie byli bezrobotni, nagle byli zbędni w obrębie systemu gospodarczego. Z kolei bezrobocie w latach 2001–2005

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 1. Deklaracja bycia kiedykolwiek bezrobotnym w latach 2001–2010 wg CBOS

Czy obecnie jest Pan/i bezrobotny/a lub kiedykolwiek w przeszłości był/a Pan/i bezrobotny/a przez krótki lub dłuższy czas?	Wskazania respondentów według terminów badań									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	W procentach									
Nie jestem i nigdy nie byłe/am bezrobotny/a	67	65	64	63	63	61	61	66	64	65
Nie jestem bezrobotny/a, ale w przeszłości byłe/am bezrobotny/a przez krótki czas	11	12	13	17	16	16	16	19	16	17
Nie jestem bezrobotny/a, ale w przeszłości byłe/am bezrobotny/a przez dłuższy czas	6	5	4	6	7	8	8	6	9	8
Obecnie jestem bezrobotny/a	16	18	19	14	14	15	15	9	11	10

Źródło: Wądołowska 2010, Falkowska M., 2002, *Opinie o sytuacji na rynku pracy. Bezrobotni o swoim położeniu*, komunikat z badań CBOS.

Tabela 2. Epizody bezrobocia. Porównanie roku 1992 i 1997 według PGSS

Częstość bezrobocia badanych w ciągu ostatnich 10 lat	1992 według PGSS	1997 według PGSS
nie był bezrobotny	81,11	74,59
1 raz wśród bezrobotnych	74,27	63,75
2 razy wśród bezrobotnych	6,43	24,04
3 razy – 9 razy wśród bezrobotnych	3,85	11,11
„nie wie" wśród bezrobotnych	–	0,49
brak danych wśród bezrobotnych	15,43	3,15
razem bezrobotnych	N=311	N=603

Źródło: Polski Generalny Sondaż Społeczny 1992, 1997.

stanowiło traumę ze względu na skalę doświadczanej przez bezrobotnych bezradności i braku znaczącej pomocy dla nich ze strony społeczeństwa.

Badania dotyczące bezrobocia w Polsce wskazują, że dotyka ono coraz większą część populacji (tabela 1), oraz że doświadcza go coraz więcej badanych, a wśród bezrobotnych epizody bezrobocia wielokrotnego rosną: już w roku 1997 objęły więcej niż 1/3 osób niemających pracy (tabela 2).

Typy bezrobocia

Bezrobocie nie jest jednolitym zjawiskiem. Warto więc rozpatrzeć takie jego rodzaje jak: bezrobocie frykcyjne, cykliczne, strukturalne, długoterminowe, utajone, bezrobocie dobrowolne oraz zjawisko tak zwanego podzatrudnienia, które jest pewną jego formą. Są to co prawda przeważnie terminy ekonomiczne, jednak wszystkie one posiadają konotacje społeczne.

W literaturze tradycyjnie wyróżnia się trzy typy bezrobocia: frykcyjne (fluktuujące), cykliczne i strukturalne. Kevin Hawkins uważa, że również dla celów

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

socjologicznych posługiwanie się tymi typami jest użyteczne, jako że klasyfikacja zwraca uwagę na przyczyny bezrobocia i tym samym pozwala określić, jakie obejmie sobą grupy społeczne oraz, jak szerokie będą jego skutki dla funkcjonowania społeczeństwa, struktur państwa, społeczności lokalnych, rodzin, a także sformułować strategię jego zmniejszania (Hawkins 1987). Można dodać, że klasyfikacja poniższa pozwala też zrozumieć zachowania ludzkie i poglądy będące skutkiem bezrobocia, pozwala zrozumieć przede wszystkim bezradność indywidualnego bezrobotnego, utratę poczucia kontroli nad rynkiem pracy ze strony specyficznych grup zawodowych, przemiany w kompozycji systemu politycznego, wreszcie – zmienność opinii dotyczących radykalnych zmian społecznych.

Bezrobocie frykcyjne uważane jest za zdrową normę gospodarki rynkowej, za zjawisko, którego nie można uniknąć. Jednak istnieją gospodarki rynkowe, które nie wypełniają nawet owej normy, oscylującej wokół 4–5 proc. W Polsce na przełomie wieków obowiązywała interpretacja, że bezrobocie frykcyjne kształtuje się na wyższym poziomie (8–10 proc.), co wyjaśniano głębokością procesów dostosowawczych w naszej gospodarce jako całości. W większości społeczeństw rynkowych politycy poczytują sobie za tytuł do chwały, jeśli potrafią zapobiec bezrobociu innych rodzajów, godząc się jedynie na frykcyjne. To ostatnie ma być bowiem jedynie świadectwem krótko trwających zmian dostosowawczych na rynku pracy. Powstaje ono wtedy, gdy pracownicy zwalniają się z pracy lub są zwalniani i pozostają w statusie bezrobotnego przez względnie krótki czas poszukiwania nowego miejsca pracy. Są dwie interpretacje tego zjawiska. Jedna, zakładająca, że to pracownicy niezadowoleni z warunków stają się na krótko dobrowolnymi bezrobotnymi i druga interpretacja, upatrująca przyczyn w wymaganiach pracodawców. Niezależnie od źródeł zerwania kontraktu o pracę ważne jest, że dochodzi do swoistego ośmielenia się zrywającego kontrakt. Jeśli ma być zachowana względna dowolność kontraktu o pracę i jeśli ludzie mają mieć szanse poprawienia swojej sytuacji, a pracodawcy mają mieć szanse znalezienia lepszych pracowników, to bezrobocie frykcyjne jest konieczne. Daje ono nadzieję na korzystną zmianę, nie stanowiąc dużego problemu społecznego. Czas poszukiwania pracy w warunkach bezrobocia frykcyjnego można potraktować jako koszt związany z niepełną wiedzą o rynku, zależny od przejrzystości rynku pracy, jego infrastruktury, wiedzy o rynku pracy jako elementu edukacji szkolnej.

Bezrobocie cykliczne jest bezpośrednio związane z przebiegiem cyklu koniunkturalnego. Keynesowska szkoła ekonomii utrzymuje, że jest możliwa walka z bezrobociem tego rodzaju poprzez interwencyjną politykę państwa na rynku pracy i tworzenie popytu – ma to zapobiegać pogłębianiu się recesji i zmieniać przebieg cyklu koniunkturalnego. Bezrobocie cykliczne oznacza, że w okresach recesji gospodarczej następuje spadek popytu na pracę. Pracodawcy pozbywają się ludzi tymczasowo zbędnych, by przyjmować do pracy (często już nie tych samych) w okresie *prosperity*. Okres pozostawania bez pracy w tym przypadku

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zależy od długości faz cyklu koniunkturalnego, a stopa bezrobocia od głębokości recesji. Również w tym przypadku poszukiwanie pracy przez dużą część bezrobotnych byłoby bezskuteczne. Na bezrobocie cykliczne narażeni są przede wszystkim pracownicy o niskich kwalifikacjach, niepostrzegani przez pracodawców jako najważniejsi dla firmy, łatwi do zastąpienia, których nietrudno będzie pozyskać w okresie poprawy koniunktury. Bezrobocie uwarunkowane cyklem gospodarczym tworzy pewne nadzieje na poprawę w przyszłości; praca znowu może się pojawić.

Bezrobocie strukturalne jest pogłębieniem frykcyjnego. Zdarza się nader często, że pracownicy źle szacują swoje przyszłe szanse na uzyskanie nowego miejsca pracy, właśnie w czasie, gdy bezrobocie frykcyjne przekształca się w strukturalne. Ma to miejsce wówczas, gdy w obrębie gospodarki dochodzi do dużych zmian w popycie na pewne dobra i usługi oraz technice i metodach produkcji. Pociąga to za sobą znaczne niedostosowanie liczby i rodzaju dostępnych prac z charakterystykami osób poszukujących zatrudnienia. Ze zjawiskiem tego rodzaju mamy do czynienia, gdy upadają pewne branże, przemysły, a nowe rozwijają się bardzo powoli. Nawet jeśli nowe branże zaczynają rozwijać się dynamicznie, zmiana struktury gospodarki tworzy dla bezrobotnych bardzo trudną sytuację osobistą: pomimo aktywnego poszukiwania pracy nie mogą oni odnieść na tym polu sukcesu. Nowe branże poszukują bowiem pracowników o zupełnie innych kwalifikacjach i umiejętnościach niż te, którymi dysponują osoby bezrobotne. Dochodzi do długotrwałego bezrobocia, wyniszczającego materialnie rodziny bezrobotnych, powodującego, że popadają one w nędzę. Szacuje się, że w krajach gospodarki rynkowej właśnie długotrwałe i wysokie bezrobocie strukturalne jest przyczyną masowego ubóstwa. Wydaje się ono nierozłączną częścią składową procesów modernizacji struktury gospodarczej, gdy produkty tradycyjnych branż nie znajdują już nabywców, a jednocześnie branże nowoczesne, wysoko wydajne, nie oferują natychmiast równej liczby miejsc pracy w stosunku do zlikwidowanych. Jeśli nowe miejsca pracy oferują, jest to zwykle zapotrzebowanie na pracę o wyższych kwalifikacjach i przejawia się dopiero po pewnym czasie. Dostosowanie do popytowej kompozycji miejsc pracy jest więc powolne: formują się liczne zbiorowości ludzi odrzuconych, marginalizowanych, niepewnych przyszłości, rozproszonych, przeżywających indywidualnie swoje problemy, których nie mogą rozwiązać własnym staraniem. Bezrobocie strukturalne stwarza także sytuacje, gdy zbędne na skutek zmian strukturalnych grupy zawodowe tracą swą pozycję rynkową i pomimo stosowania przez nie ostrych form protestu społecznego, nie odzyskują pozycji sprzed zmian. Klasycznym przykładem jest sytuacja górników w Wielkiej Brytanii za rządów Margaret Thatcher. Upadek kopalń spowodował znaczne redukcje w górnictwie węgla kamiennego. Pomimo programów dostosowawczych oferowanych górnikom, nie mogli się oni zgodzić na zamykanie kopalń, ponieważ zmiana, której mieli podlegać, była niewyobrażalnie drastyczna, uderzała w całą grupę zawodów górniczych. Pomimo protestów doszło jednak do znacznego zredukowania liczby miejsc pracy w kopalniach.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Podobne zjawisko wystąpiło w Polsce na rynku pracy dużych przedsiębiorstw przemysłowych w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Transformacja gospodarki Polski w kierunku prywatnej może być interpretowana jako zmiana strukturalna. Nałożyła się na nią inna zmiana, polegająca na zmniejszaniu się udziału przemysłu w dochodzie narodowym na rzecz usług.

Rządy, zwalczając bezrobocie strukturalne, zwykle zachęcają do zmiany zawodu, dokształcania się i przekwalifikowania. Nie chcą jednak gwarantować, że każda reorientacja zawodowa będzie trafiona, nie potrafią bowiem przewidzieć z całą pewnością, jakie dziedziny wytwórczości i usług będą przyszłościowe. Jednym słowem – rządy i politycy nie mogą przedstawić projektu gospodarki o idealnej strukturze. To ustala rynek i mechanizm konkurencji. Bezrobotni, pomimo programów łagodzących skutki długotrwałego pozostawania bez pracy, są w dużej mierze skazani na błądzenie w gąszczu, jakim jest rynek pracy.

*

W odniesieniu do sytuacji w Polsce użyto pojęcia „bezrobocie transformacyjne" (Sztanderska 2000). Termin ten oddaje związek, jaki istnieje między bezrobociem a przebiegiem transformacji gospodarczej w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych. Prywatyzacja, zmiana struktury gospodarczej, upadek wielu branż i zmniejszenie wielkości firm, zmiana zasad funkcjonowania sektora publicznego w kierunku większej oszczędności pracy, konkurencja światowa doprowadziły razem wziąwszy do spadku zatrudnienia w Polsce.

Nakładanie się bezrobocia frykcyjnego, strukturalnego i cyklicznego rodzi bardzo niepokojącą sytuację społeczną: każdy widzi w swoim otoczeniu osoby bezrobotne i jest proszony o pomoc w znalezieniu dla nich pracy. Sprzyja to różnego rodzaju lękom, obejmującym całą siłę roboczą, konformizuje ją i zwiększa tym samym jej podatność na oczekiwania większej intensywności pracy (Sztanderska, Portet 2007).

Bezrobocie długoterminowe zasługuje na szczególną uwagę, ponieważ stwarza o wiele większe problemy społeczne niż krótkoterminowe. Definiowane jest ono jako pozostawanie bez pracy, pomimo woli jej podjęcia, w okresie dłuższym niż 12 miesięcy. Ekonomiści uważają, że jego przyczyną są głównie niedopasowania zastanej struktury gospodarczej do wymogów rynku, czyli że ma ono charakter bezrobocia strukturalnego. Jest obserwowane głównie na rynkach lokalnych, które upadają, nie będąc zrekonstruowane. Generalnie, im większa stopa bezrobocia, tym większy udział w nim kategorii długoterminowych. W przebiegu recesji gospodarczej poziom bezrobocia długoterminowego rośnie zwykle szybciej niż ogólna stopa bezrobocia, co wskazuje na nieco inne, dodatkowe jego powody. Po stronie przyczyn o charakterze nieekonomicznym leżą te, które są związane z rezygnacją i niewiarą osób bezrobotnych. Po kilku miesiącach przebywania „na bezrobociu" tracą one wiarę, że możliwe będzie ponowne zatrudnienie się. Tracą umiejętności, konieczne do poruszania się w dostępnych im sieciach społecznych i tracą swoje miejsce w nich. Następuje rezygnacja i apatia.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Pewne kategorie bezrobotnych są narażone na to bezrobocie bardziej niż inne, co bywa specyfiką danego kraju. Pracodawcy pozbywają się zazwyczaj ludzi ujmowanych jako mniej wydajni, niezależnie od tego, czy jest to prawda. Starsi pracownicy, szczególnie ci, którzy spędzili wiele lat, niekiedy kilkadziesiąt, u jednego pracodawcy, niezwykle powoli przystosowują się do wymogów nowej pracy, nawet jeżeli ją znajdą. Miewają problemy zdrowotne, częściej są niepełnosprawni, ich biografia zawodowa zawiera liczne epizody powtarzającego się bezrobocia (Colledge, Bartholomew 1980).

W literaturze przedmiotu bezrobocie długoterminowe łączone jest przyczynowo z biedą. Definiuje się ją jako takie obniżenie zasobów rodziny bezrobotnego, że eliminuje to ją ze środowiska społecznego, w którym się znajduje i dodatkowo uniemożliwia poszukiwanie pracy. Bezrobotny po dłuższym czasie nie ma pieniędzy na porządne, niewzbudzające niechęci ubranie, na bilety komunikacyjne, rozmowy telefoniczne czy na zamieszczanie ogłoszeń. Dom staje się swoistym więzieniem. Długoterminowi bezrobotni, nawet jeśli posiadają wyjściowo jakieś kwalifikacje, w miarę upływu miesięcy i lat bez zajęcia tracą kwalifikacje. Ostatecznie nabierają przekonania, że są ludźmi zbędnymi. Ten proces trudno jest zatrzymać.

Tabela 3. Bezrobocie długoterminowe jako udział w sile roboczej w Polsce oraz w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2000, 2004, 2009

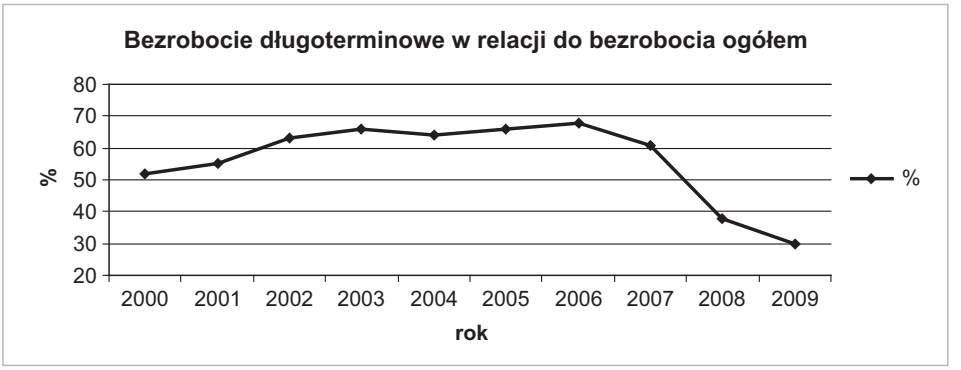
Bezrobocie długoterminowe mierzone udziałem w sile roboczej w wieku 15–64 lata	2000	2004	2009
Unia Europejska – kraje 15	3,4	3,4	3,0
Unia Europejska – kraje 27	4,0	4,2	3,0
Polska	7,4	10,3	2,5
Niemcy	3,8	5,5	3,4
Czechy	4,2	4,2	2,0
Słowacja	10,3	11,8	6,5
Wielka Brytania	1,4	1,0	1,9
Francja	3,5	3,83	3,3
Włochy	6,3	4,0	3,5
Szwecja	1,4	1,4	1,1
Dania	0,9	1,2	0,5
Hiszpania	4,6	3,4	4,3

Źródło: *Employment in Europe 2010*: 158–197, Publications Office of the EU, Luxembourg.

W Unii Europejskiej są kraje, gdzie problem bezrobocia długoterminowego jest bardzo duży (np. Słowacja, Polska, Włochy, Hiszpania), lecz są i takie, gdzie nie stanowi to znacznego problemu społecznego (np. Wielka Brytania, Szwecja Dania) (tabela 3). W omawianych krajach czynnikami związanymi znacząco częściej z pozostawaniem na tym typie bezrobocia są cechy osób bez pracy (głównie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 3. Udział długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem w latach 2000–2009



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS dostępnych on-line: www.stat.gov.pl, roczne dane makroekonomiczne dla lat 2000–2009.

płeć męska, wiek 25–34 lata, bycie migrantem w obrębie Unii) (*Employment in Europe 2010*: 61–62).

W Polsce bezrobocie długoterminowe jest relatywnie wysokie na tle innych krajów. Bywały liczne lata, gdy udział długotrwale bezrobotnych stanowił więcej niż połowę zbiorowości bezrobotnych (wykres 3).

Czynnikami zwiększającymi prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia były na przestrzeni lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku: płeć żeńska, młody wiek lub wiek powyżej 45 roku życia, wykształcenie podstawowe i średnie ogólnokształcące oraz zamieszkiwanie na terenie województwa rolniczego o dużej skali kolektywizacji w poprzednim systemie (tak zwane województwa postpegeerowskie) (Sztanderska 2000). W Polsce na początku transformacji najczęściej narażone na pozostawanie długo bez pracy były osoby niewykwalifikowane, starsze lub bardzo młode, dotąd nieuczestniczące w rynku pracy, osoby mające kłopoty zdrowotne, byli pracownicy przemysłowych sektorów schyłkowych, osoby mieszkające w regionach dotkniętych bezrobociem, niewykwalifikowani imigranci, przedstawiciele mniejszości etnicznych (Kabaj, Koptas 1995). Po 15 latach transformacji na bezrobocie długoterminowe najczęściej narażone są osoby w starszym wieku (tj. powyżej 45 lat), gorzej wykształcone oraz częściej mieszkańcy wsi (*Bezrobotni pozostający,* 2009).

Formułowana jest opinia, że ten rodzaj bezrobocia jest szczególnie niebezpieczny (Kabaj 2001). Bezrobotny długoterminowy w okresie bezczynności zawodowej traci umiejętności i nie zdobywa doświadczenia. Traci morale pracy, jego motywacja opiera się na potrzebach podstawowych. Mniej ważne stają się potrzeby afiliacyjne czy związane z rozwojem zawodowym. O ile człowiek bezrobotny przez kilka miesięcy potrafi po kilku latach przezwyciężyć większość problemów, jakie się z tym wiązały, to bezrobotny długoterminowy wypada z podstawowego nurtu życia społecznego, marginalizuje się on i jego rodzina, dochodzi do jej patologizacji, przestaje ona być miejscem wychowania ludzi zdolnych efektywnie podjąć role społeczne dorosłego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Bezrobotni długoterminowi poszukują oczywiście pracy na czarnym rynku. Wykonują drobne prace, wynajdując je wokół miejsca zamieszkania i poprzez sieć znajomych. Nie są to prace związane z ich zawodem, rzadko mogą w nich wykorzystać dotychczasowe doświadczenie czy umiejętności. Ich zdolności pozostają uśpione.

Bezrobocie dobrowolne i onieśmielenie na rynku pracy. Społeczeństwa, które w czasie życia kilku ostatnich generacji nie zaznały braku pracy, skłonne są posługiwać się pojęciem „dobrowolnego bezrobocia". Sekundują temu liberałowie, uznający że większość ludzkich zachowań w wymiarze społecznym jest zdeterminowanych ludzką wolą, indywidualnymi wyborami drogi życiowej. Dyskusja na ten temat często jest prowadzona w powiązaniu z koncepcją zasłużonego bezrobocia. Mawia się często, że ci, którzy stracili pracę, byli prawdopodobnie kiepskimi pracownikami, skoro zostali zwolnieni. Badanie przyczyn bezrobocia strukturalnego i cyklicznego pozwala na oddalenie tego typu argumentów. Gdy zamykany jest zakład pracy i zwalniana cała załoga, trudno uznać, że odpowiedzialna za bankructwo jest ona właśnie. Z pewnością przynajmniej pewna jej część to pracownicy sumienni, wydajni, zdyscyplinowani, lojalni i twórczy. Również wtedy, gdy zwalniana jest tylko część załogi, nie można pozwolić sobie na stwierdzenie, że zwolniono najmniej wydajnych. Zwalnia się zwykle pracowników z niewielkim stażem pracy, słabo zakotwiczonych w układzie społecznym, niepowiązanych jeszcze siecią wzajemnych świadczeń ze starszymi stażem współpracownikami.

Bezspornie, dobrowolność bezrobocia, pozostawania czasowo bez pracy przez osoby, których kondycja i status do niej obligują, nie jest zjawiskiem nieznanym. Obserwacje i badania wykazują, że również w polskich warunkach zjawisko to obiektywnie istnieje. W każdej społeczności egzystuje bowiem z całą pewnością pewien odsetek ludzi, którzy unikają pracy, a środki do życia uzyskują z innych niż zapłata za pracę źródeł. Można tu przywołać grupy marginesu społecznego. Ich rozległość mogłaby świadczyć o dysfunkcjach całego systemu społecznego. Jednak każdy typ społeczeństwa posiada właściwy mu margines społeczny i nieistnienie tego zjawiska byłoby czymś wręcz niepokojącym dla socjologa.

Bezrobocie dobrowolne może jednocześnie dotykać innych kategorii społecznych, niepowiązanych ze zjawiskiem patologii. Przykładowo – kobiet. W związku z funkcją pełnioną przez kobiety w rodzinach, szczególnie tam, gdzie układ ról jest jeszcze tradycyjny, łatwiej godzą się one z faktem pozostawania bez pracy. Kilka miesięcy odpoczynku od godzenia dwu złożonych ról społecznych: pracownika i matki, żony, gospodyni domowej może niektórym kobietom dawać satysfakcję płynącą z likwidacji poprzednich niedociągnięć w pełnieniu tradycyjnej roli kobiety. Nie dotyczy to jednak matek samotnie wychowujących dzieci, ponieważ te muszą podejmować pracę, by zapewnić rodzinie dochód: ani zasiłek dla bezrobotnych, ani z pomocy społecznej tego nie gwarantują. Połowa kobiet bez wykształcenia, lub z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, zamieszkujących tereny wiejskie, rezygnuje po pewnym okresie pozostawania bez pracy z zamiaru zatrudnienia się, prawdopodobnie z powodu utraty nadziei

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

(Kurzynowski 2000). Można to interpretować w kategoriach „onieśmielenia rynkiem", czyli oceny, że praca jest nieosiągalna w ogóle dla danej kobiety.

Dobrowolne, okresowe, incydentalne bezrobocie, jak pokazują badania, może być wyborem również osób o niskich kwalifikacjach, wykonujących monotonne zajęcia, dla których czasowa przerwa w pracy może być ucieczką od nieprzyjemnej sytuacji. Jednakże badania pokazują, że po okresie swoistego urlopu i ta kategoria bezrobotnych w większości przypadków pragnie znaleźć nowe zatrudnienie.

Dobrowolnie bezrobotnymi nazywa się też ludzi, którzy rejestrują się jako bezrobotni (poszukujący pracy), a nie mają zamiaru oferowanej pracy podjąć, ponieważ albo ze względu na swe położenie rodzinne, albo podejmowanie pracy dorywczej, na czarno, w rzeczywistości pracy nie poszukują. Badania zdają się sugerować, że w naszej sytuacji miewaliśmy do czynienia także z takim właśnie typem bezrobocia dobrowolnego (Dudkiewicz 1993).

Ekonomiści, mówiąc o bezrobociu dobrowolnym, mają na myśli nieco inne zjawisko, osób skłonnych podjąć pracę za wyższą płacę, niż oferuje im się na rynku. Chyba oczywiste, że jest to dosyć zawężająca definicja. Jak widać, istnieją różne sytuacje, gdy bezrobotny przeprowadza kalkulacje, w wyniku których decyduje się pod presją okoliczności pozostać w stanie bezrobocia.

Bezrobocie dobrowolne wiąże się ściśle ze zjawiskiem onieśmielenia na rynku pracy; część bezrobotnych, szczególnie bezrobotnych długoterminowych oraz takich, którzy nie pracowali nigdy wcześniej, dochodzi od wniosku, że nie istnieje praca, którą mogliby otrzymać, oraz że wszystkie ich wysiłki w tym kierunku pozostaną bezowocne. W rezultacie przestają poszukiwać pracy, uważając, że byłaby to strata energii i zasobów. Tracą wiarę w skuteczność szkoleń, użyteczność oferty publicznych służb zatrudnienia, staży i praktyk. Czują też, że ich przydatność rynkowa staje się coraz mniejsza, nie wiedzą, co jest ich podstawową wartością na rynku, jak się na nim poruszać, jak szukać wsparcia. Opcja „będę osobą bezrobotną" staje się jedyną dostępną.

Bezrobocie utajone nie znajduje odbicia w statystykach. Pewna kategoria osób poszukujących zatrudnienia „nie pasuje" do oficjalnej definicji. Bezrobocie utajone polega na tym, że istnieją stanowiska pracy, które są pozorne. Osoba zatrudniona na takim stanowisku nie jest potrzebna, jej wydajność jest bardzo niska – więcej – nie oczekuje się, by była wyższa. „Stanowisko pracy" jest utrzymywane z innych niż ekonomiczne przyczyn, zazwyczaj chodzi o względy rodzinne. Miejscem bezrobocia utajonego są gospodarstwa rolne, rzemieślnicze, małe zakłady produkcyjne. Krzysztof Malicki szacuje, że w końcowym okresie socjalizmu zatrudnienie zbędne obejmowało 6–7 mln osób (Malicki 2008).

Osoba bezrobotna w ten sposób jest skazana na styl życia i pracy „w zawieszeniu", w niepewności, wyczekiwaniu, osiąga dochód na poziomie przeżycia, w zależności od innych członków rodziny. Jej sytuacja jest oczywiście lepsza niż osoby bezrobotnej, lecz potencjał pracy, jaki sobą reprezentuje, nie jest wykorzystany.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Utajone bezrobocie odnoszone bywa do zatrudnienia w rolnictwie. Oszacowanie skali takiego bezrobocia na polskiej wsi jest funkcją założeń do interpretacji. Można przyjąć, że gospodarstwo rolne o powierzchni 2–10 ha nie zapewnia warunków reprodukcji. Takich gospodarstw jest w Polsce 59 proc. (dane za rok 1997 według GUS). Pracowało w nich 4,16 mln osób w wieku produkcyjnym. Szacunek optymistyczny zakłada, że stopa bezrobocia wśród zbędnych w aspekcie pracy współwłaścicieli gospodarstw rolnych byłaby taka, jak przeciętnie w kraju, czyli za rok 1997 – 10 proc., zatem bezrobocie utajone wynosiłoby około 250 tysięcy osób. Waldemar Michna określił liczbę zatrudnionych zbędnych w gospodarstwach rolnych na liczbę 476 tys. (w roku 1995) na podstawie ekstrapolacji wyników badań ankietowych na makroregiony Polski (Michna 1996). Jednocześnie ustalił, że większa jest liczba tych, którzy porzuciliby pracę w gospodarstwie rolnym na rzecz innej (553 tys.). Porównania zatrudnienia w rolnictwie polskim z hiszpańskim i włoskim skłoniły innych analityków do oszacowania zatrudnienia zbędnego w latach 1996–2001 na poziomie około 62–65 proc. siły roboczej w rolnictwie, a w regionach wschodnich na poziomie 70–75 proc.! (Kwiatkowski, Gajewski, Tokarski 2004).

Podzatrudnienie to inne zjawisko, oznaczające niespożytkowanie kwalifikacji i umiejętności osoby pracującej. Jest to wykonywanie pracy nie wymagającej tak wysokich kwalifikacji, jakie posiada pracujący. Skala zjawiska w Polsce pozostaje nierozpoznana. Z pewnością dotyczy ono studentów, zatrudniających się w usługach i nie traktujących tego zajęcia jako ostatecznego. Podzatrudnienie jest w Polsce duże ze względu na rozległość wyżu demograficznego, wkraczającego w wiek produkcyjny, relatywnie lepiej wykształconego niż poprzednie pokolenia i stojącego w obliczu wysokiej stopy bezrobocia. Podzatrudnienie ma także pewien aspekt niedostatecznego czasowo zatrudnienia; oznacza wykonywanie pracy w mniejszym czasowo wymiarze, niż potrzebuje tego osoba pracująca. Trudno jednak oszacować skalę owego zjawiska, ponieważ dane dotyczące niedobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie są gromadzone systematycznie.

Bezrobocie w Polsce

Jaki jest społeczny obraz bezrobocia w Polsce? Powinno się przede wszystkim wskazać na jego segmentację odpowiadającą podziałowi rynku pracy. Otóż prawdopodobieństwo zagrożenia bezrobociem jest większe w pewnych segmentach rynku pracy. W zależności od tego, w jakim segmencie rynku pracy znajduje się jednostka, a nawet zbiorowość, jest ono większe lub mniejsze. Bardzo wstępne analizy pokazały, że praca najemna bardziej naraża na bezrobocie niż praca na własny rachunek, sektor przemysłowy i budownictwo – niż praca w rolnictwie i usługach, zamieszkiwanie w mieście bez względu na jego wielkość – niż na wsi, wiek – raczej młodszy niż starszy, wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe – niż inne typy wykształcenia oraz bycie robotnikiem bezpośrednio

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

produkcyjnym – niż posiadanie zawodu wysoko wyspecjalizowanego (Kryńska 1993). Znaczy to, że niezależnie od intencji pracujących oraz oceny przez pracodawców ich przydatności, jeśli cechują się niekorzystnymi charakterystykami umiejscowienia na pewnych segmentach rynku, to istnieje większe prawdopodobieństwo, że zostaną bezrobotni.

W układzie województw bezrobocie wykazuje pewną specyficzność, utrzymującą się przez całe lata dziewięćdziesiąte ubiegłego wieku aż do chwili obecnej. W roku 2001 najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach: warmińsko-mazurskim (28,7 proc.), lubuskim (24,1 proc.), zachodniopomorskim (24,0 proc.), kujawsko-pomorskim (21,6 proc.), dolnośląskim (21,1 proc.), zaś najniższą charakteryzowały się województwa: mazowieckie (12,9 proc.), małopolskie (14,0 proc.), podlaskie (15,1 proc.), wielkopolskie (15,2 proc.). W roku 2010 bardzo podobnie – najwyższa stopa bezrobocia występowała w warmińsko-mazurskim (18,8 proc.) i zachodniopomorskim (15,9 proc.), lubuskim (15,2 proc.), kujawsko-pomorskim (15,5 proc.), podkarpackim (15 proc.), zaś najniższa w województwie wielkopolskim (8,9 proc.), mazowieckim (9 proc.), małopolskim (9,6 proc.) i śląskim (9,6 proc.).

Zwraca uwagę, że województwa, które charakteryzowały się najniższą stopą bezrobocia, są zamieszkałe przez zasiedziałą, powiązaną różnorodnymi więziami ludność. Robert Solow zinterpretowałby to w kategoriach większej solidarności na obszarze tych województw, istnienia wielu zakorzenionych w tradycji powiązań. Wyższa stopa bezrobocia występuje zasadniczo w województwach o dużym odsetku ludności napływowej. Oczywiście, powyższe stwierdzenie należy traktować jako hipotezę. Z pewnością istnieje wiele innych, złożonych czynników, które decydują o różnicach w stopie bezrobocia między województwami.

W układzie terytorialnym najniższą jednostką analizy bezrobocia może być gmina lub powiat. To ważny podział praktyczny, wyróżniano bowiem powiaty/gminy zagrożone strukturalnym bezrobociem oraz gminy zagrożone recesją i degradacją społeczną, których trudna sytuacja wynika z istnienia na ich terenie schyłkowych przemysłów przechodzących restrukturyzację lub przemysłu w stanie załamania, a w związku z tym także wysoką stopą bezrobocia. Gminy zagrożone recesją i degradacją społeczną w roku 2002 – a więc roku najwyższego jak dotąd poziomu bezrobocia w Polsce – w liczbie 176, o charakterze rolniczym i poprzemysłowym, lokowały się na terenie całego kraju, i objęte były specjalnym programem, mającym na celu aktywną politykę zwalczania bezrobocia. Gminy zagrożone strukturalnym bezrobociem znajdowały się na terenie 92 powiatów w 14 województwach! Stopa bezrobocia była w nich na poziomie wyższym niż 150 proc. bezrobocia przeciętnego. W przypadku tych gmin był także stosowany specjalny program. Obecnie w ocenie gmin stosuje się wskaźnik stopy bezrobocia i od jego wysokości uzależnia uruchomienie wybranych instrumentów oddziaływania na rynek i wsparcia dla bezrobotnych.

Ważnym problemem jest bezrobocie młodych pracowników, w szczególności absolwentów. Według stanu na koniec grudnia 2001 w urzędach pracy zarejestrowanych było 180,7 tys. absolwentów, podczas gdy rok wcześniej 167,9 tys.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W roku 2010 podobnie, nadal bezrobocie młodzieży było największym problemem. Jego stopa wśród osób w wieku 15–24 lata wyniosła 23,7 proc. i 10 proc. wśród osób w wieku 25–34 lata, przy stopie bezrobocia 9,6 proc. wśród osób w wieku 15 lat i więcej.

Bezrobocie ludzi starszych nadal jest mniejszym problemem niż młodego pokolenia. Stopa bezrobocia w wieku 45–59/64 lata życia wyniosła w roku 2010 7,3 proc. Starsze osoby borykają się raczej z bezrobociem długotrwałym. W ich przypadku problemem jest też nieaktywność zawodowa na rynku pracy, co zapewne ma związek z utrwalonymi już sposobami unikania bezrobocia poprzez decyzje o wcześniejszych emeryturach i korzystanie z rent inwalidzkich.

Kobiety, w liczbie 1 642,1 tys., stanowiły w końcu grudnia roku 2001 52,7 proc. ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Jest to stała tendencja przewagi kobiet wśród bezrobotnych w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. W roku 2010 bezrobotne w liczbie 1 014 792 stanowiły 51,1 proc. populacji bezrobotnych. Najpełniejsze jak dotąd badania strategii życiowych kobiet bezrobotnych przeprowadził Adam Kurzynowski wraz z zespołem w Instytucie Gospodarstwa Społecznego SGH w roku 1999 (Kurzynowski 2001). Autorzy badań zaobserwowali wśród badanych bezrobotnych cztery typy reakcji na bezrobocie: pogodzone z sytuacją (30,1 proc.); potrafiące żyć ze świadomością, że są bezrobotne, choć przygnębione tym (40,7 proc.), odbierające swoją sytuację jako klęskę życiową (12,2 proc.), oraz zadowolone (1,2 proc.). Dosyć liczna grupa bezrobotnych nie potrafiła jednoznacznie określić swojego stosunku do własnego bezrobocia (wskazanie „trudno powiedzieć" – aż 15,7 proc.). Te pierwsze cztery zbiorowości można określić odpowiednio jako pogodzonych, przygnębionych, zdruzgotanych i zadowolonych (tabela 4). Reakcja zadowolenia jest śladowa, z czego można wnioskować, że bezrobocie jest odbierane przez większość kobiet jako niechciane. Bezrobotne zdruzgotane muszą z czasem zmienić swoją ocenę sytuacji, ponieważ zaszokowanie nie może być stanem długotrwałym. Typowa reakcja (przygnębienie czy pogodzenie) wydaje się oparta na zrozumieniu, że jest to sytuacja poza osobistym wyborem.

Tabela 4. Typy postaw bezrobotnych kobiet wobec własnego bezrobocia

(30,1%) Pogodzone częściej: „były pewne, że to nastąpi"	(40,7%) Przygnębione częściej: „liczyły się z tym, lecz równie często „nie spodziewały się"
(12,2%) Zdruzgotane częściej „były zaszokowane"	(1,2%) Zadowolone „liczyły się z tym"

Źródło: Kurzynowski 2001: 88.

Typ reakcji na sytuację własnego bezrobocia wyraźnie zależy od czynników kognitywnych: zdolności kobiety do rozpoznania sytuacji pracy jako związanej z prawdopodobieństwem bezrobocia. Kobiety z wyższym cenzusem edukacyjnym wcześniej zauważały symptomy zbliżającego się zwolnienia z pracy. Kobiety nieco starsze rzadziej przewidywały tę sytuację, co autorzy badania zinterpretowali

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

w kategoriach mentalnego przystosowania do stałości zatrudnienia w poprzednim układzie gospodarowania. Kobiety z wyższym wykształceniem nie pogodziły się z własnym bezrobociem w tak dużym stopniu jak kobiety z wykształceniem podstawowym czy zasadniczym zawodowym.

Każda osoba bezrobotna musi podjąć decyzję dotyczącą dalszej strategii życiowej. Oczywiście pobierany początkowo zasiłek, wolny czas pozwalający na nadrobienie różnych zaległości rodzinnych i w gospodarstwie domowym, dłuższy okres wypoczynku – nieco oddalają perspektywę takich decyzji. Jednak przedłużający się okres poszukiwania pracy ten wolny czas czyni coraz bardziej koniecznym do zagospodarowania. W tym momencie włączają się stereotypy ról męskich i kobiecych w rodzinie i powinności związane z tymi rolami. Kobiety w strategicznych decyzjach „co robić dalej?" mogą oprzeć się na wymogach roli kobiety – matki, gospodyni domowej, żony, córki. Badanie zespołu Adama Kurzynowskiego wskazuje, że w istocie ma to miejsce; bezrobotne kobiety deklarowały, że więcej czasu poświęcają bliskim (54,2 proc.) i obowiązkom domowym (53,2 proc.), a tylko jedna czwarta zadeklarowała, że więcej czasu poświęca lekturom i samokształceniu.

Liczne badania pokazują, że dłuższe doświadczanie bezrobocia powoduje znaczące pogorszenie sytuacji finansowej rodziny. Adam Kurzynowski obliczył, że prawie 53 proc. rodzin bezrobotnych kobiet spełnia kryteria OECD uprawniające do korzystania z pomocy socjalnej państwa (Kurzynowski 2001: 57). Nawet więc, jeśli bezrobotna kobieta dobrze przystosowała się do tego, że nie pracuje („pogodziła się", „potrafi żyć z bezrobociem"), presja niezaspokojonych potrzeb po utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych zmusza kobiety do starań o uzyskanie zatrudnienia.

W roku 2001 bezrobotni zamieszkali na wsi obejmowali 1,3 mln osób, podczas gdy w roku 2010 było ich 856 432 (na koniec roku). Udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem w roku 2001 kształtował się na poziomie 42,6 proc., a w roku 2010 stanowili oni 43,8 proc. populacji pozostających bez pracy.

W końcu grudnia 2001 bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie 624,2 tys., stanowili 20,0 proc. ich ogółu. Było to bardzo niepokojące zjawisko. Liczba bezrobotnych bez prawa do zasiłku stopniowo rosła od 47,7 proc. wśród ogółu bezrobotnych w grudniu 1992 do 80 proc. w końcu roku 2001. W roku 2009 prawa do zasiłku nie miało prawie 78 proc. bezrobotnych, czyli ponad 1 milion 300 tys.

Zachowania bezrobotnych a odpowiedź otoczenia

Bezrobotny przechodzi zazwyczaj przez pięć faz, stwierdzonych badaniem już w roku 1935 przez Zawadzkiego i Lazarsfelda (1933/2007) Są to: faza reakcji na zwolnienie, w której bezrobotny przeżywa niesprawiedliwość tego i myśli o „rewanżu"; faza apatii, gdy pogrąża się w smutnych myślach; faza zaadaptowania do zwolnienia, gdy bezrobotny zaczyna myśleć, że będzie lepiej i znajduje dobre

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

strony sytuacji; faza poszukiwania pracy, z tym, że dla każdego bezrobotnego co innego to znaczy; faza depresji, gdy bezrobotny dostrzega beznadziejność poszukiwań, a jego zasoby materialne się kończą; oraz faza głębokiej apatii. W tym okresie bezrobotni skarżą się na pojawienie się chorób, odczuwają też głęboki lęk.

Janusz Mariański w studium bezrobotnych z południa Polski ustalił, że nie akceptują oni swego statusu (Mariański 1994: 206). Uważają, że praca jest prawem każdego człowieka (65 proc.) lub koniecznością życiową (49,6 proc.). Przekonanie, że jest ona przywilejem dla najlepszych lub przykrym obowiązkiem, występuje wśród nich marginalnie (tamże: 214). Jeśli jest to obowiązek, to rozumiany nie jako coś przykrego, lecz jako powinność moralna: przede wszystkim wobec siebie (73 proc.), rodziny (45,1 proc.), w mniejszym stopniu wobec społeczeństwa (7,8 proc.) lub Boga (7 proc.) (tamże: 218). Jeśli bezrobotni tak myślą o pracy, sytuacja, w której się znajdują jest dla nich od początku trudna do zaakceptowania.

Janusz Mariański zbadał, że orientacja życiowa bezrobotnych da się jednak scharakteryzować bardziej jako defensywna („aby nie stracić") niż jako ekspansywna („aby zdobyć"). Przeważnie przyjmują więc postawę bierną. Maria Orłowska w ciekawym studium poświęconym problemowi czasu wolnego bezrobotnych ustaliła, że ich sposób spędzania tego czasu daje się określić jako rodzinny (Orłowska 2007: 225). Rzeczywiście, oglądają głównie telewizję w zaciszu domowego ogniska (tamże: 208–209), a ilość szacowanego wolnego czasu (przeciętnie 6 godzin dziennie) jest zbliżona do ilości wolnego czasu pozostającego w dyspozycji emerytów i rencistów (tamże: 207). Jednak ten rodzaj zachowania niesie frustrację: filmy (seriale, telenowele) są pełne przekazów o osobach pracujących, wiodących „normalne życie".

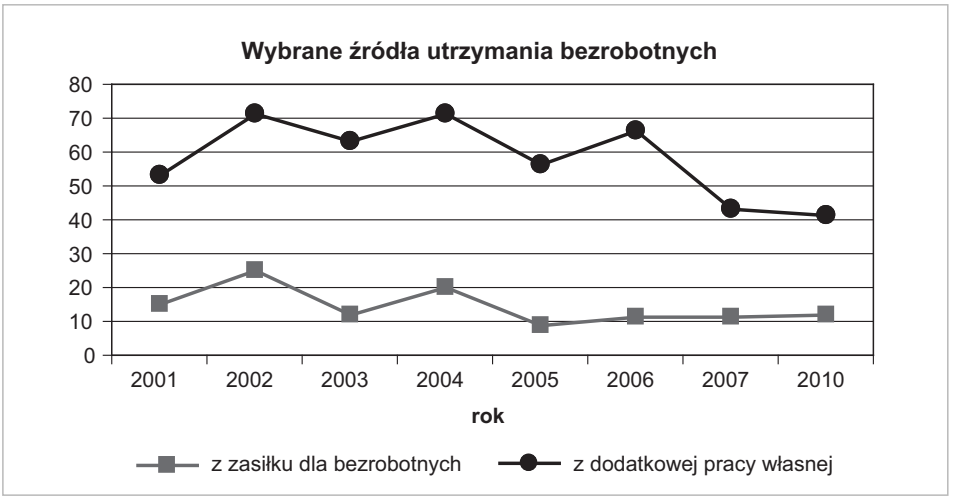
Zauważono, że w miarę upływu czasu bezrobotni zmieniają poglądy na siebie. Oni sami oraz ich otoczenie zauważają, że są sfrustrowani, znudzeni, zirytowani, co nie ułatwia im funkcjonowania w rodzinie, ponieważ w codziennym zachowaniu te stany psychiczne dochodzą do głosu.

Bezrobotni deklarują, że ich głównym źródłem utrzymania jest zasiłek dla bezrobotnych i pomoc rodziny, podejmowanie dodatkowej pracy nigdy nie było znaczącym źródłem zasilenia finansowego ich budżetów (wykres 5). Zatem dodatkowa praca musi być podejmowana w formach, które nie spowodują wykreślenia z rejestru PUP.

Przeważająca liczba bezrobotnych poszukuje pracy, wykorzystując różne dostępne źródła informacji i sposoby. Najbardziej ambitne podejście, wymagające wielkiej odporności, to odwiedzanie potencjalnych pracodawców bez zaproszenia z ich strony. W badaniach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego w roku 1997 uzyskano znamienny obraz zachowań bezrobotnych (tabela 5). Najczęstszą formą było poszukiwanie pracy przy pomocy przyjaciół i kolegów i zwracanie się bezpośrednio do pracodawców (także w formie odpowiedzi na obwieszczenia prasowe). Korzystanie z usług urzędów pracy było trzecią co do nasilenia formą. Można przypuszczać, że upowszechnienie się pewnych form starania o pracę było już wtedy związane z przekonaniami o ich skuteczności.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 4. Deklaracje bezrobotnych dotyczące utrzymywania się z zasiłków i dodatkowej pracy własnej



Źródło: Wciórka 2007, Wądołowska 2011.

Tabela 5. Deklaracje bezrobotnych dotyczące sposobów poszukiwania przez nich pracy

Biorąc pod uwagę ostatnie 12 miesięcy, czy podejmował/a Pan/i niżej wymienione działania w celu znalezienia pracy?	Według PGSS 1997* % (ranga)	Według CBOS 2003** %
Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe	12,1 (4)	59 (2)
Prośba o pomoc przyjaciół i kolegów	25,4 (1)	63 (1)
Zwracanie się bezpośrednio do pracodawców	21,1 (2)	52 (4)
Umieszczanie ogłoszeń w prasie	2,6	12
Rejestrowanie się w prywatnej agencji pośrednictwa pracy	2,0	13 (5)
Podczas rejestracji w urzędzie zatrudnienia	18,9 (3)	51 (3)
Próbuję uruchomić własną firmę, gospodarstwo***	*	9
Oferuję coś w zamian – pieniądze, inne korzyści***	*	5

Źródło: *dane Polskiego Sondażu Społecznego za rok 1997 (Cichomski 1997b), **Źródło: PGSS oraz Wciórka/CBOS 2003, *** uwaga w roku 1997 nie było takiej kategorii odpowiedzi.

W roku 2003, gdy poszukiwanie pracy stało się sprawą dużej wagi w warunkach wysokiej stopy bezrobocia, poszukujący deklarowali, że szukają pracy, odwołując się do znajomości, nadal też na trzecim miejscu deklarowano urząd pracy i nadal popularne było zwracanie się bezpośrednio do pracodawców. Znacznie popularniejsze stało się szukanie pracy poprzez prywatne agencje zatrudnienia (prawdopodobnie wskutek ich większej ilości i ekspansywności na rynku pracy czasowej) oraz przekonanie, że metodą rozwiązania problemu może być założenie własnej firmy (biznesu, gospodarstwa) (Wciórka 2003). Badaczka zauważa, że w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku dosyć dużo osób

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

uciekło od bezrobocia zakładając własną firmę, przejmując gospodarstwo rolne, natomiast po tym czasie wzrosła deklaracja skuteczności wykorzystania znajomości i stosunków rodzinnych (Wciórka 2003: 10). Jednak poszukujący pracy nie poprzestają na jednym sposobie jej poszukiwania, stosują najczęściej trzy (28%) lub cztery, nawet pięć (30%) sposobów (tamże), co sugeruje sporą aktywność.

Z badań prowadzonych przez CBOS wynika, że kobiety, pomimo większego zaangażowania w sprawy rodzinne, są bardziej aktywne od mężczyzn. Poszukują pracy, poprzez wykorzystywanie większej liczby sposobów poszukiwań (Wciórka 2002).

Bezrobotne kobiety najczęściej szukają pracy w sposób standardowy: poprzez powiatowy urząd pracy, lecz używanie takich metod jak: zwracanie się o pomoc do krewnych i znajomych, czytane ogłoszeń w prasie i bezpośrednie kontaktowanie się z zakładami pracy obejmuje ponad 1/3 bezrobotnych. Jedynie 1 proc. kobiet podjęło się starań o założenie własnej firmy, co oczywiście jest bardzo niskim wskaźnikiem, świadczącym o trudnościach, jakie należy pokonać przy tej próbie rozwiązania problemu własnego bezrobocia w ten sposób. Inne badania z tego okresu obrazowały relatywnie niską aktywność bezrobotnych kobiet i brak z ich strony nadziei na znalezienie pracy. Aż 33 proc. kobiet nie szuka pracy za pośrednictwem urzędu pracy, głównie dlatego, że nie jest to sposób oceniany jako skuteczny. Większość bezrobotnych kobiet uważa, że wyjście z bezrobocia nie zależy od nich samych (50,3 proc.), a poważna część jest zdezorientowana w opinii, od czego zależy sukces poszukiwań (32 proc.) (Kurzynowski 2001: 131).

Tabela 6. Bezrobotne kobiety według metod poszukiwania pracy

Metoda poszukiwania pracy	% odpowiedzi
Przez powiatowy urząd pracy	67,10
Przez prywatne biuro pośrednictwa pracy	4,10
Przez ogłoszenia w prasie	33,77
Przez bezpośredni kontakt z zakładem pracy	38,43
Przez krewnych i znajomych	44,16
Starania o założenie własnego warsztatu pracy	0,99
Uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych i testach	2,11
Ogółem	N = 1608

Źródło: Kurzynowski 2001: 131.

Reakcja różnych agencji zatrudnienia (prywatnych i publicznych) na bezrobotnego jest – w świetle niektórych badań – dosyć wybiórcza. Pracę otrzymują w ten sposób raczej bezrobotni krótkoterminowi niż długoterminowi, ponieważ pracownicy agencji obawiają się, czy pracodawcy zaakceptują tych ostatnich (Kelvin, Jarret 1985). Pracodawcy, mając do wyboru zatrudnienie bezrobotnego i osoby zmieniającej pracę, preferują tę drugą kategorię (Sinfield 1983).

Opinia publiczna w kwestii bezrobocia charakteryzuje się dwuznacznością na zasadzie: „to nie jest moja sprawa".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wyróżnia się pięć typów reakcji opinii publicznej na bezrobocie (Brenner 1985):

- medykalizacja, gdy bezrobocie jest ujmowane wyłącznie jako problem instytucji opieki zdrowotnej i społecznej;
- prywatyzacja, gdy ujmuje się je jako zasłużone przez bezrobotnego, jako jego wina;
- samospełniająca się przepowiednia, gdy media straszą skutkami bezrobocia, a społeczeństwo pracujące czuje się sparaliżowane („my też będziemy bezrobotni, biedni i chorzy");
- normalizacja bezrobocia – „zjawisko nie do uniknięcia";
- nierealistyczne oczekiwanie, że jakoś to będzie, problem sam się rozwiąże.

Oczywiście, jak wspomniano wcześniej, zaobserwowano pewne grupy bezrobotnych, którzy deklarują, że są zadowoleni ze swojej sytuacji (5–10 proc. wśród ogółu). W szczególności zadowolenie to utrzymuje się, jeśli zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany relatywnie długo. Są to osoby, które nie reagują dobrze na narzucone zewnętrznie zagospodarowanie czasu pracy, czyli preferują własny rytm czasu, mają zainteresowania poza sferą prywatną, cele wykraczające poza prywatny horyzont, ich identyfikacja nie opiera się wyłącznie na pracy, którą wykonują, oraz gdy byli bardziej aktywni od innych. Ludzie tacy charakteryzują się dobrym samopoczuciem psychicznym (tamże). Są też spostrzeżenia, że osoby posiadające znaczące grupy odniesienia poza środowiskiem pracy także lepiej znoszą bezrobocie, nawet długoterminowe.

W dyskusjach o zachowaniach bezrobotnych w Polsce podnoszona jest ich bierność, niezdolność samoorganizacji. Decydują o tym liczne czynniki. Bezrobotni są zróżnicowaną zbiorowością, niewiele ich łączy oprócz tego, że poszukują pracy. Są zbiorowością ludzi o relatywnie niższych kwalifikacjach i uboższym kapitale społecznym; może to decydować o mniejszej umiejętności społecznego współdziałania. Nie przebywają w stałych skupiskach, wyjąwszy sytuację stania w kolejce w urzędzie pracy, co nie sprzyja integracji. Kluby pracy (lub inaczej nazywane instytucje tego typu) gromadzą nielicznych bezrobotnych, pozostających pod instytucjonalną kontrolą. Stowarzyszenia bezrobotnych trwają dopóty, dopóki nie uzyska pracy grupa liderów. Komitety na rzecz walki z bezrobociem nie mogą być zarzewiem oporu, bo rzadko skupiają bezrobotnych, raczej polityków i działaczy społecznych oraz badaczy, naukowców, lokalnych liderów, dziennikarzy. Jednocześnie jednak na niską skłonność do samoorganizacji bezrobotnych może wpływać struktura instytucjonalna, związana z typem państwa socjalnego. W Polsce prawdopodobnie jest ona niekorzystna z punktu widzenia potrzeb integracji bezrobotnych i ich prawa do głosu, co nie jest regułą, jako że w innych krajach europejskich mobilizacja bezrobotnych jest na dużo wyższym poziomie (Chabanet, Faniel 2012). W Polsce bezrobotni protestują grupowo przeciwko swojemu położeniu bardzo rzadko. Jeśli do tego dochodzi, to ma to charakter protestu tłumu czy incydentalnej demonstracji. Jest to konsekwencją ujmowania bezrobocia jako problemu indywidualnego, w kategoriach osobistej klęski osoby bezrobotnej, a nie zbiorowego problemu społecznego (Spieser, Sztandar-Sztanderska 2012).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Skutki bezrobocia

Gdy mówimy o społecznych skutkach bezrobocia, mamy na myśli te, które wpływają na funkcjonowanie całości społecznych typu rodzina, małżeństwo, gmina, zakład pracy, wreszcie cała gospodarka i społeczeństwo. Literatura przedmiotu opisująca badania na powyższy temat jest bardzo rozległa. Także i u nas podjęto już szereg analiz (Seweryński, Wojtyła 2002, Koral 2004). Podstawowa dyskusja dotyczy ostatecznego bilansu skutków pozytywnych i negatywnych. Nawet zwolennicy tezy o „higienicznych" funkcjach bezrobocia i wpływie efektu rezerwowej armii pracy na zachowania pracownicze nie mogą wykazać dodatniego bilansu, chyba że są doktrynerami. Bezrobocie frykcyjne jest bowiem udziałem tylko nielicznych społeczeństw. Natomiast przyzwolenie na bezrobocie w społecznej doktrynie daje pośredni efekt jego przyrostu do niepokojących rozmiarów. Ewidentna jest bezradność polityków wobec tego narastającego zjawiska, podobnie jak bezradność ekonomistów, menedżerów, socjologów, polityków społecznych.

Ekonomiści wskazują przede wszystkim, że bezrobocie oznacza niewykorzystywanie podstawowego potencjału społecznego: zasobów ludzkich. Mieczysław Kabaj szacował straty z tym związane na 18 proc. produktu narodowego brutto dla roku 1992 (Kabaj 1992). Badania budżetów domowych pokazują, że w rodzinach, gdzie choć jedna osoba jest bezrobotna, następuje ograniczenie wydatków na odzież i obuwie, wydatków związanych z wyżywieniem, na urlop, na usługi bytowe typu pralnia, fryzjer, szewc itp., na zakup prasy, książek i artykułów przemysłowych, zmniejszenie rozmiarów oszczędności i zaprzestanie oszczędzania (Kuśmierczyk 1993). W latach 1992–1999 od 40 do 50 proc. gospodarstw domowych z osobą bezrobotną posiadało dochód mieszczący się w najniższej grupie dochodowej. Również nieposiadanie oszczędności i korzystanie z pożyczek jest częstsze w gospodarstwach domowych z osobą bezrobotną w porównaniu z gospodarstwami bez takiej osoby (tabela 7) (Jerzyński 2001).

Tabela 7. Posiadanie oszczędności i zadłużenie w gospodarstwach domowych a członek rodziny bezrobotnym

Stan finansowy gospodarstwa domowego	Osoba bezrobotna w rodzinie w badanym gospodarstwie w roku 1997	Osoba bezrobotna w rodzinie w badanym gospodarstwie w roku 1999
Posiadanie oszczędności	9,2	10,3
Nieposiadanie oszczędności	20,8	24,8
Zadłużenie	26,8	25,9
Brak zadłużenia	6,1	20,4

Źródło: Jerzyński 2001 na podstawie PGSS.

Jest oczywiste, że zdolność nabywania na rynku towarów i usług przez rodziny dotknięte bezrobociem spada: ma to znaczenie dla zmniejszania się globalnego popytu. Odpowiedzią na to może być jedynie spadek podaży, czyli produkcji,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

przez co wytwarza się swoista spirala bezrobocia, która – nieprzerwana przez odpowiednią politykę ekonomiczną – prowadzi do depresji ekonomicznej.

Jak wspomniano, wiele mówi się o „higienicznych" funkcjach bezrobocia. Zwolennicy tej hipotezy utrzymują, że jest ono przestrogą dla pracujących, by nie obniżali swojej dyscypliny i morale pracy. Jednakże, jak pokazują badania na rynkach lokalnych, proces wykształcania się właściwych postaw jest powolniejszy, niż przypuszczano. Przede wszystkim przy masowym bezrobociu na skutek zniechęcenia, frustracji, utraty nadziei, spada wśród bezrobotnych wiara w możliwość uzyskania pracy, szczególnie wśród tych, którzy mają za sobą wieloletni staż pracy, a jej utratę postrzegają jako niezasłużoną i zaskakującą (Szylko-Skoczny 1992).

W przeszłości bezrobocie ujmowano także jako narzędzie reform rynkowych. Siła robocza miała przesuwać się do dziedzin wytwórczości i sektorów lepiej pracujących na rzecz rynku. Rzeczywiście, po części mieliśmy w Polsce do czynienia z tego rodzaju procesem: główny strumień zmian polegał na przesuwaniu się pracowników do sektora prywatnego. Jednocześnie jednak sytuacja zatrudnieniowa w tym sektorze jest niepokojąca: brak w nim stabilności, firmy bankrutują i to wywołuje równie silny strumień o przeciwnym kierunku: pracownicy z sektora prywatnego aspirują do pracy w sektorze publicznym. Okazuje się, że uformowała się specyficzna bariera świadomości społecznej: obawy przed bezrobociem hamują chęć podjęcia starań o zmianę pracy na lepszą. Pracownicy obawiają się, że nie uzyskają korzystniejszej, stabilniejszej pozycji i nie wierzą także, by mogli podjąć pracę na własny rachunek (Balcerzak-Paradowska 1993).

W wymiarze społecznych i psychologicznych skutków bezrobocia istnieje wiele cząstkowych badań prowadzonych przez różne ośrodki (Frątczak, Strzelecki, Witkowski 1993, Seweryński, Wojtyła 2002, Koral 2004). Wszystkie one zasadniczo potwierdzają badania prowadzone od dziesięcioleci na obszarze gospodarek rynkowych: społeczno-psychologiczne skutki są liczne, wielozakresowe, odłożone w czasie, nie tylko doraźne. Nawet jeśli są doświadczane w skali indywidualnej, na przykład w postaci zaburzeń nerwowych, chorób takich jak nadciśnienie, to ich koszty społeczne oznaczające konieczność leczenia, są w dłuższym czasie bardzo wysokie. Nie prowadzi się jednak szacunków tego rodzaju. Wiadomo z badań, że bezrobocie wpływa dezintegrująco na rodziny i czyni ułomnymi procesy socjalizacji w ich obrębie. Zachwiane zostają role społeczne w rodzinach, w szczególności rola mężczyzn. Rodziny takie izolują się towarzysko od szerszych struktur pokrewieństwa i powinowactwa, od kręgu znajomych i przyjaciół, sąsiadów i społeczności szkolnych, co jest związane z ograniczonym zasobem pieniędzy i spadkiem poczucia wartości wśród bezrobotnych. Samobójstwa wśród nich są częstsze niż wśród osób pracujących. W doniesieniach prasowych opisuje się bezrobotnych rodziców, którzy zabijają swoje dzieci, a potem targają się na własne życie, czego powodem jest w dużej części utrata nadziei na poprawę sytuacji finansowej rodziny.

Długotrwale bezrobotna młodzież z ośrodków miejskich wchodzi w struktury gangów lub jest narażona na wpływ innych negatywnych subkultur. Wzrasta liczba przestępstw i wykroczeń na terenach objętych bezrobociem. Przede wszystkim

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

są to przestępstwa przeciwko własności (Hirsch 1983, Kiersztyn 2008). Klasa średnia musi wydawać coraz więcej pieniędzy na ubezpieczenia, ochronę zdrowia, życia i mienia, bezpieczeństwo dzieci w szkołach i w miejscach publicznych. Panuje ogólna psychoza zagrożenia przestępczością.

Bezrobotni nie są zadowoleni z demokracji w Polsce, co potwierdziły analizy danych pochodzących z PGSS z roku 1992, 1997, 1999, a intensywność tego niezadowolenia nasila się w czasie; nadto bezrobotni aktualni i z doświadczeniem pozostawania bez pracy w przeszłości rzadziej niż osoby pracujące biorą udział w wyborach parlamentarnych oraz gorzej oceniają obecny stan gospodarki w porównaniu z gospodarką przed rokiem 1989 (Jerzyński 2001). Sukces wyborczy Stanisława Tymińskiego czy wejście do sejmu Samoobrony były wynikiem szukania alternatywy politycznej przez część rozczarowanych bezrobotnych, z tym że większość spośród nich w ogóle nie bierze udziału w wyborach.

Państwo przeciwko bezrobociu

Żadna z liczących się partii politycznych, żaden przedstawiciel władz – czy lokalnych, czy państwowych – żaden dziennikarz i żaden naukowiec nie ośmieli się obecnie w dyskursie publicznym w Polsce zająć stanowiska, że bezrobocie jest korzystne. Ortodoksyjni liberałowie także nie eksponują swego stanowiska w tej sprawie i również oni chętnie przyłączają się do zgodnego chóru zatroskanych bezrobociem, poszukujących sposobów jego obniżenia. W tych warunkach nie ma wielkiego sensu badanie kwestii, na ile bezrobocie jest akceptowane, choć nadal w polu zainteresowania leży pytanie, czy i w jakim stopniu państwo bądź rząd powinny zapewnić pracę każdemu obywatelowi. Klimat zatroskania bezrobociem rośnie w okresach, gdy jego stopa zaczyna rosnąć lub tuż przed wyborami. Wtedy zaczyna się też przedstawiać pomysły zaradcze; niektóre z nich znajdują wyraz w programach zwalczania bezrobocia, projektach nowych regulacji prawnych i planach działania niektórych instytucji. Nie są to pomysły nieznane w świecie; wykorzystywano je w krajach o bardziej dojrzałych gospodarkach rynkowych. Podobnie można scharakteryzować stanowisko polskich elit politycznych od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Jednak od czasu, gdy są prowadzone bardziej systematyczne badania dotyczące udziału wydatków na rynek pracy w PKB, może być ono zasadnie podważone. Okazuje się po prostu formą politycznej poprawności, w obrębie której z bezrobociem i jego skutkami należy walczyć, bezrobotnych szkolić, lecz w praktyce – jak świadczą dostępne dane statystyczne – nakłady nie zawsze rosły proporcjonalnie do stopy bezrobocia.

Istniejące programy zapobiegania bezrobociu nie rozwiązują problemu do końca. W krajach Europy Zachodniej dyskutowana była poważnie kwestia zdecydowanego skrócenia tygodnia pracy, tak by pracodawcy mogli zatrudniać większą liczbę pracowników (Fitoussi, Rosanvallon 1996). Program tego typu jest realizowany w tej chwili we Francji: każdy pracodawca może, jeśli zechce, zatrudniać pracowników w systemie 36-godzinnego tygodnia pracy i jest do tego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zachęcany. Jest to wyrazem przekonania, że praca jest cenna sama w sobie, nie tylko dla dochodu, jaki przynosi. Pracą trzeba się dzielić z innymi, tak jak dzielimy się jej owocami, płacąc podatki. W Polsce skrócono roboczy tydzień pracy do 40 godzin. Dyskutuje się inne inicjatywy, lecz nie są one radykalne, ani też nie ma konsensusu co do tego, jakie środki zaradcze są najwłaściwsze.

Podsumowanie

Bezrobocie jest dla pracowników w Polsce równoważne z istnieniem rynku pracy, pojawiło się przecież masowo wraz z pierwszymi próbami jego odgórnego przywrócenia w gospodarce. W dużej mierze miało charakter bezrobocia transformacyjnego, a i obecnie ma taki charakter. Ciągle bowiem gospodarka Polski nie jest dostatecznie konkurencyjna na rynkach krajowym, europejskim i światowym, zbyt mało mamy firm i branż zdolnych do zdobywania istotnej przewagi konkurencyjnej, pomimo że została ona sprywatyzowana, zmieniła się jej struktura ze względu na wielkość firm i ewoluowała w kierunku gospodarki opartej na usługach. Wydaje się, że kryzys ekonomiczny pod koniec poprzedniej dekady odebrał ludziom w wielu krajach nadzieję, że bezrobocie da się pokonać dotychczas znanymi metodami i polityką rynku pracy.

Społeczna reakcja na bezrobocie znacznie zmieniała się w czasie. Po początkowym okresie optymizmu, wiary, że problem da się w przyszłości pokonać, traktowaniu zjawiska, jako przejściowego, nastąpił etap wzmożonych roszczeń, adresowanych do klasy politycznej, a od roku 2000 okres rezygnacji. Obecnie, po akcesji Polski do UE, można ostrożnie mówić o pogodzeniu się społeczeństwa ze zjawiskiem bezrobocia, choć nie można tego nastawienia nazwać akceptacją. Jest to postrzeganie bezrobocia jako nieuniknionego zła, stanowiącego koszt gospodarki rynkowej.

Społeczeństwo jako całość wydaje się bezradne wobec bezrobocia. Widać, że wszelkie podejmowane programy przeciwdziałania mu nie przynoszą radykalnych efektów, choć z pewnością ożywienie gospodarcze po roku 2004 przyniosło nadzieję na bardziej trwały spadek liczby osób pozostających bez pracy. Stopa bezrobocia w najbardziej korzystnych momentach cyklu koniunkturalnego była wyższa od poziomu uznawanego za naturalny w gospodarkach bardziej zaawansowanych. Duże migracje za pracą do krajów unijnych spowodowały, że dla części bezrobotnych powstała alternatywa zatrudnienia zagranicznego. Społeczeństwo utraciło w ten sposób zasoby pracy o korzystnej charakterystyce: ludzi młodych, w miarę dobrze wykształconych i wysoko motywowanych do podjęcia pracy, nawet za cenę odcięcia korzeni.

Nasuwa się zatem pytanie, jak zapobiegać zjawisku bezrobocia, skoro walka z jego skutkami jest bardzo droga i nieskuteczna. Jest to pytanie o radykalne remedium. Pomysły radykalne i innowacyjne nie są obecnie rozpatrywane, dominuje podejście od strony *best patterns*. Tak jest i w Polsce.

Czy jednak chcemy żyć w społeczeństwie, gdzie spora część obywateli żyje bez pracy i jej pożąda, pozostając we frustracji? A może warto przyglądać się

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

gospodarkom europejskim i ich urządzeniu w krajach o najniższych stopach bezrobocia i dokonywać nieradykalnych, to znaczy stopniowych zmian naśladowczych (co notabene zrobiono)? Jak duże jednak środki chcielibyśmy przeznaczyć na zapobieganie bezrobociu? Jakie radykalne zmiany porządku społecznego możemy zaakceptować? Dlaczego głos bezrobotnych jest tak słabo słyszalny w naszej kulturze i polityce?

Literatura przywoływana

Balcerzak-Paradowska B., 1993, *Zmiany w strukturze zatrudnienia*, [w:] Kolarska-Bobińska L. (red.), *Ekonomiczny wymiar życia codziennego*, CBOS, Warszawa.

Balcerzak-Paradowska B., 2003, *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, IPiSS, Warszawa.

Berg Peer J., 2004, *Outplacement w praktyce*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się. Analiza zmian w latach 1993–2008, 2009, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa, on-line: http://www.mpips.gov.pl/analizy_i_raporty/raporty_sprawozdania/rynek_pracy.

Brenner S.O., 1985, *Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitslosigkeit und Morbiditaet – Bericht ueber eine interdisciplinaere Interventionsstudie des Forschungszentrums, Psychosociale Faktoren und Gesundheit (Stockholm)*, [w:] Kieselbach T., Wackler A. (red.), *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitsloesigkeit. Psychologische Theorie und Praxis*: 42–45, Beltz, Weinheim–Basel.

Chabanet D., Faniel J., 2012, *Introduction: The Mobilization of the Unemployed in a Comparative Perspective*, [w:] Chabanet D., Faniel J. (ed.), *The Mobilisation of the Unemployed in Europe*, Palgrave MacMillan, Nowy Jork.

Colledge M., Bartholomew R., 1980, *The long-term unemployed: some new evidence*, „Employment Gazette", January/1980.

Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E., 2009, *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Wyd. UMCS, Lublin.

Dudkiewicz P., 1993, *Dobrowolne bezrobocie a działalność urzędów pracy. Nielegalne i quasi-legalne aspekty zachowań*, praca magisterska, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Falkowska M., 2001, *Polacy o bezrobociu i bezrobotnych. Bezrobotni o sobie*, CBOS, komunikat 59, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Falkowska M., 2002, *Opinie o sytuacji na rynku pracy. Bezrobotni o swoim położeniu*, komunikat z badań CBOS, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Fitoussi J.-P., Rosanvallon P., 1996, *Czas nowych nierówności*, Instytut Wydawniczy Znak, Kraków.

Golinowska St., Żukowski M., 2009, *Diversity, Similarity and Commonality: Member States Social Policy and EU Social Policy*, [w:] *Diversity and Commonality in European Social Policies: The Forgoing of European Social Model*, Wyd. Naukowe Scholar, Friedrich Ebert Schtiftung, Warszawa.

Góra M., Sztanderska U., 2006, *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Graniewska D., 2003, *Bezrobocie a rodzina*, [w:] Balcerzak-Paradowska B., *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, IPiSS, Warszawa.

Hirsch D., 1983, *Youth Unemployment*, Youth-Aid, London.

Hurley J., 2010, *Financing and Operating Active Labour Market Programmes During the Crisis*, background paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, on-line: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/66/en/1/EF1066EN.pdf.

Janukowicz P., 2010, *Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL*, „Polityka Społeczna" 1/2010.

Jerzyński T., 2001, *Struktura i społeczne konsekwencje bezrobocia w Polsce w latach 1992–1999*, praca magisterska, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Kabaj M., Koptas G., 1995, *Bezrobocie długookresowe: przyczyny, skutki i środki przeciwdziałania*, IPiSS, Warszawa.

Kelvin P., Jarret J.E., 1985, *Unemployment. Its Social Psychological Effects*, Cambridge University Press.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Kiersztyn A., 2008, *Czy bieda czyni złodzieja? Związki między bezrobociem, ubóstwem a przestępczością*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
Koral J., 2004, *Etyczno-społeczne aspekty bezrobocia w świetle doświadczeń polskich*, Wyd. Akces, Warszawa.
Kozek W., Mielczarek P., 2000, *Opinie przedsiębiorców sektora małych i średnich przedsiębiorstw o problemach w prowadzeniu działalności gospodarczej i priorytetach rozwoju sektora*, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa.
Kryńska E., 1993, *Badania aktywności ekonomicznej ludności prowadzone przez GUS*, [w:] *Bezrobocie – wyzwanie dla polskiej gospodarki*, red. Frątczak E., Strzelecki Z., Witkowski J., GUS, Warszawa.
Kurzynowski A., 2001, *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet. Bariery i stymulatory aktywizacji zawodowej*, SGH, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa.
Kuśmierczyk K., 1993, *Bezrobocie a poziom konsumpcji rodzin*, [w:] *Bezrobocie – wyzwanie dla polskiej gospodarki*, GUS, Warszawa.
Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., 2004, *Agricultural Regions and Regional Policy in Poland*, background paper prepared for the project Industrial Restructuring in the Accession Countries, commissioned by EU DG Employment, (za:) *Economic restructuring and labour markets in the accession countries*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit A.1, on-line: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3669&langId=en.
Malicki K., 2008, *Ukryte rezerwy i nadwyżki siły roboczej w województwie podkarpackim*, [w:] Malikowski M. (red.), *Ukryte wymiary rynku pracy na Podkarpaciu*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego ze środków EFS, Rzeszów.
Mariański J., 1994, *Etos pracy bezrobotnych*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
Orłowska M., 2007, *Przymus bezczynności. Studium pedagogiczno-społeczne czasu wolnego bezrobotnych*, Wyd. APS, PWN, Warszawa.
Penn R., Scattergood H., 1985, *Deskilling or enskilling: an empirical investigation of recent theories of the labour process*, „British Journal of Sociology", nr 36, s. 611–630.
Retowski S., 2012, *Bezrobocie i odpowiedzialność*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
Seweryński M., Wojtyła J. (red.), 2002, *Społeczne aspekty bezrobocia: skutki i przeciwdziałanie*, Wyd. Uczelniane AE, Katowice.
Sinfield Adrian, 1983, *What Unemployment Mean*s, Robertson, Oxford.
Sektorowy Program Operacyjny. Rozwój Zasobów Ludzkich, 2003, MGPiPS, Warszawa.
Spieser C., Sztandar-Sztanderska K., 2012, *The Mobilization That was Not: Explaining the Weak Politicization of the Issue of Unemployment in Poland*, [w:] Chabanet D., Faniel J. (ed.), *The Mobilisation of the Unemployed in Europe*, Palgrave MacMillan, Nowy Jork.
Sztandar-Sztanderska K., Portet S., 2007, *Poland: Vulnerability under Pressure from Unemployment*, [w:] Eyraud F., Vaughan-Whitehead D. (ed.), *Evolving World of Work in the Enlarged EU. Progress and Vulnerability*, International Labour Office and European Commission, Genewa.
Tyrowicz J., 2011, *Histereza bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
Wądołowska K., 2010, *Bezrobocie i bezrobotni w badaniach opinii społecznej*, komunikat z badań CBOS BS/57/2010, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wądołowska K., 2011, *Bezrobocie i bezrobotni w badaniach opinii społecznej*, komunikat CBOS BS/43/2011, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2002, *Poszukiwanie pracy. Opinie i doświadczenia Polaków*, CBOS, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2003, *Poszukiwanie pracy. Opinie i doświadczenia Polaków*, komunikat z badań CBOS BS/43/2003, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Wciórka B., 2007, *Bezrobotni o swojej sytuacji życiowej,* komunikat z badań CBOS BS/56/2007, Warszawa.
Wiśniewski Z., 2002, *Polityka rynku pracy*, [w:] Borkowska St., *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, IPiSS, Warszawa.
Zawadzki i Lazarsfeld, 2007, [w:] Jahoda M., Lazarsfeld P.F., Meisel H., *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
Znaniecki F., 2001, *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, PWN, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

8 Wzrost mobilności pracowników na rynku pracy

Mobilnością na rynku pracy ekonomiści nazywają ruch jednostek pomiędzy różnymi miejscami pracy. Ma on wiele wspólnego z mobilnością społeczną, z tym że socjologowie zwracają szczególną uwagę na ruch pomiędzy pozycjami społecznymi w systemie stratyfikacyjnym danego społeczeństwa, kładąc nacisk na ruch w górę i w dół tego systemu. To co zbliża oba podejścia, to zainteresowanie wewnątrzgeneracyjną i międzygeneracyjną mobilnością zawodową. Mobilność pierwszego typu, w szczególności odnosząca się do grup społecznych, pozwala na lepsze zrozumienie rynku w perspektywie danego pokolenia, natomiast mobilność międzygeneracyjna daje perspektywy lepszego zrozumienia jego tendencji rozwojowej (Sorokin 2009: 131–362).

Badania CBOS dowodzą, że w polskim społeczeństwie przeważa poczucie awansu międzygeneracyjnego, czyli w stosunku do poprzednich pokoleń (raczej pokolenia dziadków niż rodziców). Awans w odniesieniu do pokolenia dziadków w roku 2004 dostrzegało 55 proc. badanych, a w stosunku do pokolenia rodziców – 45 proc. (Derczyński 2004: 8). Subiektywne odczucie awansu wewnątrzgeneracyjnego mierzone w roku 2004 dla lat 1989–2004 okazało się jednak pesymistyczne w ogólnym wydźwięku: 46 proc. badanych oceniło, że obecnie zajmuje taką samą pozycję społeczną jak w roku 1989, 17 proc. zadeklarowało poczucie awansu, a aż 38 proc. poczucie degradacji pozycji (tamże: 6).

Ekonomiści, w odróżnieniu od socjologów, nie zajmują się przemieszczeniami między pozycjami społecznymi. Interesuje ich raczej mobilność zasobów pracy jako mechanizm efektywnej alokacji siły roboczej (Kryńska 2000). To, co ich łączy z socjologami, to przekonanie, że mobilność jest doniosłym mechanizmem, z tym że socjologowie skłonni są przypisywać mobilności znaczenie samo w sobie, jako wartości ważnej dla funkcjonowania społeczeństwa otwartego i szans życiowych. W tym sensie mobilność może być ujmowana jako równie istotna co mechanizm równych szans. W szczególności socjologowie zwracają uwagę na znaczenie szkół jako agentów społecznych testujących, selekcjonujących i dystrybuujących uczniów do poszczególnych pozycji na rynku pracy. Natomiast dla

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

ekonomistów mobilność jest ważna dlatego, że jej istnienie jest wskaźnikiem zmiany ekonomicznej, dostosowania popytu i podaży pracy, wyrazem poszukiwań przez pracowników i pracodawców lepszego kontraktu o pracę.

Nie sposób jednak uciec od problemu niedostatecznej mobilności siły roboczej. Na wczesnych etapach polskiej transformacji formułowano tezę, że powinna ona być większa. Rynek pracy – w jego modelowej postaci – zakłada pełną mobilność siły roboczej, czyli gotowość ludzi do poszukiwania lepszej pracy. W podejściu liberalnym przyjmuje się, że warunkiem koniecznym, choć niewystarczającym, mobilności pozostaje dobre poinformowanie o atrakcyjnych wolnych miejscach pracy, czyli przezroczystość rynku. W założeniach instytucje rynku pracy i wiele regulacji prawnych mają wspierać tę przejrzystość. Socjologowie natomiast wiedzą bardzo dobrze, od czego zależą czynniki decydujące o tym, że ludzie, znając nawet ulokowanie lepszych stanowisk pracy, nie decydują się na porzucenie dotychczasowego miejsca zamieszkania w poszukiwaniu szansy zawodowej i życiowej.

Socjologów interesowało zawsze także to, w jakich sytuacjach mobilność staje się zjawiskiem częstym. W szczególności obserwacja okresów przyspieszonego uprzemysłowienia przynosiła konstatacje o mobilności organizowanej odgórnie i występującej pod wpływem dominującej ideologii (nacjonalistycznej, reformistycznej, marksistowskiej, postkolonialnej) (Kerr i in. 1960). W okresach gwałtownej industrializacji wzrastało zapotrzebowanie na siłę roboczą, nawet niewykwalifikowaną. Niechęć ludzi do zatrudniania się w nowych zawodach, przenoszenia do centrów przemysłowych z obszarów rolniczych, brak wiary w powodzenie, były wtedy poważną barierą rozwoju i modernizacji.

W Polsce od czasów pierwszego uprzemysłowienia, czyli od lat dziewięćdziesiątych XIX wieku mobilność dotyczyła wielu grup społecznych, narodowościowych, regionów, miast – tak zwanych centrów migracji. Przybierała, obok mobilności zawodowej, tak jak w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, również postać migracji zewnętrznych oraz migracji do miast. W naszym kraju czas bezpośrednio po drugiej wojnie światowej był także okresem intensywnych przemieszczeń repatriacyjnych. W latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku rozpoczął się okres wędrówek ze wsi do miast w związku z potrzebami rozwijającego się przemysłu. W latach siedemdziesiątych XX wieku ponad milion osób dojeżdżało do pracy ze wsi do miast i osiedli przemysłowych (Dzienio, Gołacka 1971: 282). Dojeżdżający w większości byli tak zwanymi chłoporobotnikami: właścicielami gospodarstw rolnych niegwarantujących dostatecznego utrzymania, zmuszonymi do podjęcia pracy zarobkowej w miastach, odbywającymi codzienne wielogodzinne podróże do pracy i z pracy. O skali zjawiska świadczyły w tamtym okresie apele telewizyjne władz państwowych o udzielanie chłoporobotnikom urlopów na okres żniw. Była to mobilność wymuszona czynnikami ekonomicznymi, jednakże występowała na dużą skalę i wyrywała ludność wiejską z miejsca zamieszkania, czyniąc z niej kategorię pracowników mobilnych. Dopiero w pierwszej dekadzie obecnego wieku uległa wstrzymaniu tendencja do mobilności przestrzennej wieś – miasto.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Transformacja lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w Polsce wiązała się z potrzebą zwiększonej mobilności siły roboczej. Zdaniem wielu komentatorów na początku transformacji nie była ona duża. Badanie przeprowadzone przez polsko-amerykański zespół badawczy na terenie Lubelszczyzny, dotyczące lat 1984–1994, wykazało, że zmiana miejsca pracy nie była częsta przed rokiem 1990, a po nim nieco tylko się zwiększyła (Winter i in. 1998). Z badań nad tym regionalnym rynkiem pracy wynikało, że przed rokiem 1990 większość pracowników nie zmieniała miejsca zatrudnienia, około jednej trzeciej zmieniało pracę raz, a jedynie 7 proc. zmieniło pracę dwa lub więcej razy. Skłonność do zmiany miejsca pracy była większa po roku 1989: jedna trzecia badanych nie zmieniła pracy, więcej niż połowa zmieniła ją raz, dwukrotnie więcej badanych niż poprzednio zmieniło pracę dwa lub więcej razy. W tym okresie skłonność do zmiany miejsca pracy była większa wśród młodych pracowników, raczej zamieszkujących w miastach niż na wsi. Badaczy zaskoczyło, że w badanym okresie nastąpiły zmiany pracy wewnątrz sektora publicznego i prywatnego, natomiast zmiana między sektorami była stosunkowo rzadsza. Dane Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego z roku 1997 przyniosły nieco odmienny obraz sytuacji, świadczący o większej mobilności. Już tylko 12 proc. badanych pracowało w pierwszym miejscu pracy. Połowa badanych miała w swojej karierze trzy lub więcej miejsc pracy. Wskaźnik ten mówi jedynie o ogólnym ruchu na rynku, nie informuje nas o tym, jaki rodzaj mobilności został w ten sposób zarejestrowany, w szczególności, czy była to mobilność wymuszona, czy dobrowolna.

Stopień mobilności zależy od wielu czynników, lecz obecnie ważne są w Polsce kwalifikacje siły roboczej, rynek mieszkań oraz transport publiczny (Golinowska 2001). Wszystkie te czynniki nie wspierają jej jeszcze w dostatecznym stopniu. Po pierwsze, struktura kwalifikacji w Polsce w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku nie była tą, której oczekiwał rynek. Jej kształt i profile były kształtowane dla potrzeb poprzedniego systemu gospodarczego opartego na przemyśle i rolnictwie, nie na usługach, zamkniętego na świat, odizolowanego technologicznie, kierowanego za pomocą odgórnych decyzji planistycznych. O niedostosowaniu kwalifikacyjnym decydował powolny proces zmian systemu edukacyjnego na potrzeby gospodarki rynkowej pomimo podjętych reform. I nadal ma to znaczenie. Nadal zwalniani są z pracy ludzie, których kwalifikacje z punktu widzenia pracodawcy są nieadekwatne do stanowiska. Nadal brak tanich mieszkań na wynajem, oraz w ogóle tanich mieszkań, co utrudnia wielu ludziom przemieszczanie się na inne lokalne lub regionalne rynki pracy. I wreszcie, środki transportu publicznego stały się trudniej dostępne (głównie poprzez znaczne ograniczenie lokalnych przewozów kolejowych), zbiorowy transport samochodowy stoi w obliczu złego stanu i przepustowości dróg. W rezultacie więc mobilność mogłaby być większa niż obecnie. Czy jest ona jednak w tej chwili niedostateczna?

Mobilność pracowników jako potrzeba wzrosła znacznie w wyniku procesów globalizacyjnych. Globalna konkurencja oznacza także potrzebę mobilności w skali globalnej. Unia Europejska ogłosiła 2006 rokiem mobilności zawodowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Punktem wyjścia do jej promocji było założenie, że ludzie doświadczający zmiany pracy lub przenoszący się z powodu pracy do innego regionu lub kraju są zwykle lepiej przygotowani do uczenia się nowych umiejętności i przystosowania do odmiennych niż dotychczasowe warunków i wymogów pracy. Skoro w Europie występuje kombinacja braku wykwalifikowanej siły roboczej w pewnych regionach i braku pracy w innych, zdolność ludzi do mobilności staje się ważną wartością (*2006 – European Year of Workers' Mobility*). Wskazuje się na niewystarczającą mobilność pracowników w Europie: w owym czasie w Unii Europejskiej pracownicy zmieniali pracę przeciętnie raz na 10,6 roku, w porównaniu z 6,7 roku w Stanach Zjednoczonych. I choć swoboda przemieszczania się za pracą w ramach Unii Europejskiej była stosunkowo duża, mniej niż 2 proc. pracującej populacji (tj. kohorta wiekowa 15–64 lata życia) żyło w innym kraju niż własny. Nadto do niedawna mobilność wewnątrz Unii Europejskiej była mniejsza niż mobilność siły roboczej do niej! Obecnie średnio w 27 krajach unijnych 8,3 proc. siły roboczej pochodzi z jej krajów, podczas gdy spoza Unii – 5,6 proc. (Frouws, Buiskool 2010: 41)[1]. Unia Europejska jest bowiem obszarem, gdzie występują ustalone tradycją strumienie migracyjne (np. z dawnych kolonii, z Bałkanów do Austrii, z krajów Europy Środkowo-Wschodniej na obszar Niemiec).

Mobilność zawodowa w Polsce stopniowo rosła od początków transformacji i obecnie – jak pokazują badania CBOS z roku 2009 – więcej niż co trzeci aktywny zawodowo dorosły Polak zmieniał miejsce pracy, przeciętnie dwukrotnie (tabela 1).

Od lat dziewięćdziesiątych powoli rósł odsetek pracujących, którzy zmienili miejsce pracy. Okazuje się, że nie był to proces bardzo gwałtowny, zważywszy burzliwy charakter polskiej transformacji w tym okresie: postępującą prywatyzację, upadek lub podział wielu firm, zmianę struktury sektorowej gospodarki (tabela 1). Z badań wynika także, że pracujący zmieniali pracę w roku 1989 średnio 1,96 razy, w roku 2006 średnio 2,00 razy, a w roku 2009 – średnio 2,02 raza.

Tabela 1. Deklarowana zmiana miejsca pracy w ostatnich pięciu latach (1995, 1998, 2006, 2009)

Odpowiedź	1995	1998	2006	2009
Tak	24%	22%	30%	35%

Źródło danych dla aktywnych zawodowo dla roku 1995: Falkowska 1999, dla dalszych 2 lat: Feliksiak 2009.

Ponad połowa osób, które w ostatnich pięciu latach zmieniały pracę (54 proc.), uczyniła to jeden raz, jedna piąta (20 proc.) – dwukrotnie, a więcej niż co czwarty respondent (26 proc.) zmieniał pracę co najmniej trzy razy. Bardziej mobilni zawodowo są mężczyźni niż kobiety, młode osoby częściej zmieniają pracę niż starsi, lecz status edukacyjny nie różnicował skłonności do zmiany zatrudnienia. Bardziej mobilni okazują się mieszkańcy miast niż wsi, pracujący

[1] Polska należy do krajów o jednym z najniższych poziomów migracji zewnętrznej (odpowiednio 1,8 proc. z krajów Unii i 1,2 proc. spoza niej).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

na własny rachunek, robotnicy i pracownicy fizyczno-umysłowi niż pracownicy umysłowi ogółem, pracownicy sektora prywatnego niż publicznego. Pracę zmieniali najczęściej pracownicy usług, robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani, technicy i średni personel. Pracownicy administracyjno-biurowi i prywatni przedsiębiorcy przejawiali mniejszą skłonność do zmiany miejsca pracy (Feliksiak 2009: 7–8). Niezadowolenie z warunków materialnych okazuje się ważnym czynnikiem mobilności zawodowej badanych (tamże).

Plany zmiany pracy deklarowało w analizowanym okresie (tj. w roku 1998, 2006 i 2009) około 15 proc. badanych. Są to osoby młodsze, lepiej wyedukowane i gorzej oceniające własne warunki materialne. Cechuje je ogólny brak satysfakcji z wykonywanej pracy, wynikający z niemożności wykorzystywania posiadanych kwalifikacji i umiejętności, wykonywanie pracy nieinteresującej i postrzeganej jako bezsensowna. Również przekonanie, że wykonywana praca nie gwarantuje stabilizacji, przyczynia się do chęci jej zmiany (tamże: 9).

Osoby, które zamierzają zmienić pracę w najbliższej przyszłości lub nieco później, odróżnia od tych, którzy tego nie rozważają, większa chęć do przekwalifikowania się, zgoda na dojazdy do pracy do innej miejscowości lub chęć przeprowadzki (tabela 2). Osoby te znacząco częściej rozważają też emigrację zarobkową poza granice kraju.

Tabela 2. Deklarowana gotowość podjęcia działań umożliwiających znalezienie pracy

Niezależnie od tego, czy Pan/i pracuje, czy nie, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, byłby/aby Pan/i skłonny/a:	Odpowiedzi twierdzące		
	ogółu badanych	zatrudnionych (N=505)	zamierzających zmienić pracę (N=82)
	W procentach		
Przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	60	72	93
Wykorzystać swój wolny czas na naukę, zwiększanie kwalifikacji	61	72	88
Dojeżdżać do innej miejscowości	53	63	73
Wyjechać za granicę	26	28	45
Przeprowadzić się do innej miejscowości	28	32	45
Pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz, praktykant	27	24	29

Źródło: Feliksiak 2009.

Można zaryzykować tezę, że w Polsce w procesie transformacji ludzie stawali się coraz bardziej mobilni zawodowo, lecz wyraźnie mobilność ta nie była połączona z odległymi wyjazdami. Zmiana miejsca zamieszkania ma też często związek ze zmianą pracy swoją lub najbliższych (mniej niż 1/3 wskazań) (Kowalczuk 2010).

Trudna jest ocena skali mobilności siły roboczej obecnie i odpowiedź na pytanie, czy jej rozmiary są odpowiednie w stosunku do potrzeb przekształcającej się

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

gospodarki. Z pewnością w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych nabrała ona większej dynamiki. W „ortodoksyjnym" ekonomicznym podejściu dostatecznie wysoka mobilność ma miejsce wtedy, gdy wyrównaniu ulega stopa bezrobocia między różnymi rynkami pracy. W Polsce występuje duże zróżnicowanie stóp bezrobocia między poszczególnymi segmentami rynku pracy.

W socjologii przyjmuje się, że o rozmiarach mobilności społecznej decydują czynniki społeczne i kulturowe, nie tylko ekonomiczne. W każdym systemie społecznym istnieją przecież kanały mobilności; odzwierciedlają je wzory karier, w tym wzorce sukcesu zawodowego, postrzegane jako wartościowe na poszczególnych segmentach rynku pracy. Posiadają one silną wartość motywacyjną opierającą się na pożądaniu bardziej atrakcyjnej pracy. W tym świetle niewątpliwie mobilność jest pewnego rodzaju innowacyjnym zachowaniem. Istnieją też doświadczenia związane z mobilnością, odrębne dla wielu środowisk zawodowych i wspólne w danym społeczeństwie. Istnieją po prostu zawody wymagające większej lub mniejszej mobilności. Zmienia się też klimat społeczny wokół niej: każde społeczeństwo ma okresy, gdy ludzie w wielkiej gorączce gonią za lepszym życiem w jakimś innym miejscu, niż się wychowali i każde społeczeństwo ma swoje „ziemie obiecane".

W Polsce w okresie socjalizmu istniały ustalone wzorce mobilności: była to aktywność wielu osób ze środowisk wiejskich, znajdujących pracę w miastach, było to doświadczenie migracji z obszarów rolniczych do centrów przemysłowych np. na Śląsk, do Trójmiasta, do stolicy i innych wielkich miast. Wyjazdy do pracy za granicą dotyczyły lokalnych społeczności (np. Podhale, Podlasie) i były oparte na tradycjach sprzed drugiej wojny światowej.

Rodzaje mobilności i ich społeczna przestrzeń

Istnieje wiele form mobilności na rynku pracy (Kryńska 2000), składających się na jej ogólny obraz. Przede wszystkim wyróżnia się mobilność zawodową w sensie ścisłym, czyli **zmianę zawodu w przebiegu kariery**. Niedopasowanie pomiędzy popytem na pewne zawody i ich podażą, wynikającą z inercji systemu edukacyjnego (która jest nieunikniona), powoduje, że już absolwenci, podejmujący pracę po raz pierwszy, nie mają szans na jej podjęcie w wyuczonym zawodzie. Niezgodność zawodu wyuczonego i wykonywanego jest powszechnym zjawiskiem w krajach gospodarki rynkowej. Andrew Abbott zauważał, że w Stanach Zjednoczonych 50 proc. inżynierów elektryków, chemików, technologów, księgowych, nauczycieli kolegiów oraz urzędników zmienia swój zawód przed ukończeniem 40 roku życia (Abbott 1988). Mechanizm zmiany zawodu opiera się na zauważeniu przez osoby aktywne zawodowo faktu niemożności znalezienia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Z drugiej strony pracodawcy, nie mogąc znaleźć odpowiednich kandydatów, decydują się zatrudnić osoby o zbliżonym profilu wykształcenia. Ważną formą dopasowania są różnego rodzaju szkolenia, podejmowane przez pracowników na własną rękę, organizowane przez pracodawców i przez agendy rządowe oraz samorządowe, oferowane przez większość

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

instytucji systemu edukacyjnego. Czynnikiem pobudzającym do zmiany zawodu czy rodzaju pracy jest postrzeganie szansy na korzystniejsze zatrudnienie (czy zatrudnienie w ogóle) w danych warunkach rynkowych. Postrzeganie szansy jako ważnego czynnika podejmowania pracy w zawodzie niewyuczonym występowało na dużą skalę w Polsce w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, a więc w okresie tworzenia się zrębów gospodarki rynkowej. Powstawanie wielu instytucji infrastrukturalnych rynku i konieczność obsługi jego funkcji zrodziły zapotrzebowanie na wiele nieistniejących wcześniej zawodów.

Badania CBOS przeprowadzone w roku 2007 wykazały, że większość zatrudnionych (60,9 proc.) uważa, iż wykonywana praca jest zgodna z ich wykształceniem i umiejętnościami, natomiast stosunkowo wielu (27,2 proc.) nie zgadza się z tym stwierdzeniem (Feliksiak 2008: 5). Bardziej pozytywne oceny zgodności wykształcenia i wykonywanej pracy charakteryzują badanych, wykonujących zawody, wymagające relatywnie wyższego cenzusu edukacyjnego (patrz tabela 3). Zastanawiające, lecz niezaskakujące, jest zjawisko bardzo częstego wykonywania przez pracujących na własny rachunek pracy niezgodnej z wykształceniem. Okazuje się, że przedsiębiorczość wymaga elastyczności i adaptacyjności również i na tym polu. Inne badania CBOS potwierdziły, że osoby o niższym statusie zawodowym pracują prawdopodobnie częściej poza profilem swojego wykształcenia; tak zwani pracujący biedni w Polsce deklarują dużo rzadziej zgodność ich pracy z wykształceniem i umiejętnościami (50,6 proc.) niż pracujący bogaci (63,1 proc.) (Kuźmicz, Stasiowski 2008: 10).

Powtórzone w roku 2008 badania na ten temat wykazały ponadto silne związki między okresem pracy w danym zakładzie i ocenami tej pracy pod względem jej zgodności z wykształceniem oraz możliwościami pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji. Pracujący z dłuższym stażem bardziej optymistycznie oceniają możliwości wykorzystywania posiadanych umiejętności przez pracodawcę i zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem (Feliksiak 2009: 3). Ten optymizm oczywiście może wynikać po części z niewiedzy.

Prawie dwie trzecie osób aktywnych zawodowo (62,2 proc.) przyznało co prawda, że ich obecna praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności i poznawania nowych zagadnień (Feliksiak 2008: 5), jednak nie świadczy to o dużej mobilności edukacyjnej. Zasiedziałość w jednym miejscu pracy nie może powodować, że konieczność przekwalifikowania się w sensie podjęcia wysiłku zdobycia nowych umiejętności stanie się oczywista. Skutkuje ona, jak widać, raczej optymizmem. Okazuje się, że wśród poszukujących pracy 22,2 proc. podjęło jakiekolwiek szkolenie, podczas gdy pracujących – tylko 10,4 proc. (tamże: 18).

Skłonność do mobilności z pewnością jest uwarunkowana tym, jak oceniane są szanse znalezienia nowego zatrudnienia. Badania pokazują, że osoby aktywne zawodowo bardziej optymistycznie oceniają szanse znalezienia pracy niż bezrobotni. Ludzie młodsi, lepiej wykształceni, mieszkańcy wielkich miast, przedstawiciele kadry kierowniczej i zawodów o statusie profesjonalnym oceniają swoje szanse bardziej optymistycznie niż pozostali (tabela 4).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 3. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem i umiejętnościami

Czy Pana/i obecna praca jest zgodna z Pana/i wykształceniem i umiejętnościami?	Ocena w skali 1–5, gdy 1– zdecydowanie nie, 5 – zdecydowanie tak
Kadra kierownicza	4,08
Inżynierowie	4,36
Lekarze	4,77
Prawnicy	4,11
Nauczyciele	4,56
Pozostali specjaliści z wyższym wykształceniem	4,20
Specjaliści niższego szczebla	3,71
Mistrzowie – technicy	3,96
Pielęgniarki, położne, sanitariusze	4,17
Pracownicy usług	3,10
Górnicy	3,45
Inni robotnicy wykwalifikowani	3,44
Robotnicy niewykwalifikowani	2,81
Robotnicy najemni w rolnictwie	3,39
Rolnicy	3,43
Pracujący na własny rachunek	3,42

Źródło: Feliksiak 2008: 8.

Tabela 4. Deklarowana trudność znalezienia pracy przynoszącej dochody podobne jak obecnie osiągane

Czy znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla Pana/i?	1992	1995	2000	2009
Raczej trudne	30	38	34	45
Bardzo trudne	47	40	48	26

Źródło: Falkowska 1999, Falkowska 2001, Feliksiak 2009.

Mobilność polegająca na zmianie branży. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na zmianę zatrudnienia według działów gospodarki. Głównie jest to spadek zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle, wzrost – w większości usług. Oczywiście te zmiany struktury oznaczają przeważnie przejście do stanu nieaktywności zawodowej (najczęściej na renty i emerytury) lub bezrobocie**.** To raczej młodzi, zaczynając karierę zawodową, częściej podejmują się pracy w działach, w których nastąpił przyrost popytu (np. w handlu i naprawach, edukacji, budownictwie, pośrednictwie finansowym, obsłudze nieruchomości i firm), a rzadziej – w rolnictwie, przemyśle, ochronie zdrowia, itp. (tabela 5). W części przypadków zmian struktury realizują się i takie kariery zawodowe, że wcześniej pracujący w działach i branżach zmniejszających zatrudnienie, zaczynają pracować w usługach.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 5. Pracujący według sekcji w latach 1995–2009 (w tys.) wg GUS (dla lat 1995, 2005, 2009)

Wybrane działy i branże wytwórczości	1995	2005	2009	Różnica 2009–1995 w tys. pracujących
	W tys.			
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4 193,5	2 138,9	2 120,8	–2 072,7
Rybołówstwo i rybactwo	13,6	4,9	4,1	–9,5
Przemysł	3 728,8	2 912,1	2 891,8	–837
W tym górnictwo i kopalnictwo	357,1	185,1	183,4	–173,7
W tym zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	269,2	218,3	151,3	–117,9
Budownictwo	827,4	622,9	882,7	+55,3
Wybrane usługi				
Handel i naprawy	1 903,1	2 058,8	2 179,5	+276,4
Hotele i restauracje	185,9	219,4	252,5	+66,6
Transport, magazynowanie i łączność	838,1	699,9	693,7	–144,4
Edukacja	896,4	1 026,3	1 071,9	+175,5
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	1 003,4	706,8	747,6	–255,8

Źródło: Roczniki Statystyczne GUS 1996, 2006, 2010**.**

Tabela 6. Zatrudnieni według wybranych branż przemysłowych (w tys.) w latach 1995, 2000, 2005, 2009

Branże wytwórczości	1995	2000	2005	2009	Różnica 2009–1995 w tys. pracujących
Przemysł spożywczy	484,2	457,4	371,0	418,6	–65,6
Przemysł tytoniowy	12,4	9,4	6,5	6,0	–6,4
Przemysł włókienniczy	164,6	97,1	58,6	50,5	–114,1
Przemysł odzieżowy i futrzarski	273,9	210,5	158,8	119,9	–154
Przemysł skórzany	76,1	47,0	31,5	25,0	–51,1
Przemysł drzewny	108,6	121,4	108,3	110,6	–2
Przemysł celulozowo-papierniczy	37,9	39,6	44,2	49,5	–11,6
Przemysł poligraficzny i wydawniczy	66,3	81,1	32,6	35,3	–31
Przemysł petrochemiczny i koksowniczy	23,4	22,9	16,8	15,9	–7,5
Przemysł chemiczny	141,4	112,3	67,6	70,7	–70,7
Przemysł farmaceutyczny			22,7	24,8	
Przemysł gumowy i tworzyw sztucznych	89,1	109,7	128,2	153,1	+64
Produkcja wyrobów niemetalowych mineralnych	166,0	156,6	120,8	125,5	–40,5
Produkcja metali	150,1	98,1	64,2	60,3	–80,8
Produkcja wyrobów z metali, bez maszyn i urządzeń	161,4	179,3	199,7	242,2	+80,8

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 6. cd.

Branże wytwórczości	1995	2000	2005	2009	Różnica 2009–1995 w tys. pracujących
Przemysł maszynowy	299,5	218,0	z.k.	z.k.	–
Produkcja maszyn biurowych i komputerów	4,2	5,0	46,2	57,5	+53,3
Przemysł elektromaszynowy	90,3	89,3	134,2	143,2	+52,9
Produkcja telewizorów, aparatury radiowej i komunikacyjnej	45,2	32,8	z.k.	z.k.	
Produkcja instrumentów medycznych, precyzyjnych i zegarów	42,4	37,4	z.k.	z.k.	
Produkcja pojazdów mechanicznych, przyczep i naczep	99,1	96,5	121,5	139,1	+40
Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	113,5	79,3	54,4	48,8	–64,7
Produkcja mebli	153,3	159,5	138,7	151,0	–2,3
Zagospodarowanie odpadów	6,3	6,9	z.k.	z.k.	

Uwagi: z.k. – zmiana klasyfikacji.

Źródło: dla lat 1995 i 2000 Rocznik Statystyczny 2001, tabela 8 (157), dla lat 2005 i 2009 Rocznik Statystyczny 2010, tabela 8 (155).

Mobilność polegająca na zmianie zakładu pracy przybrała w latach dziewięćdziesiątych znaczne rozmiary. Jej wyrazem był rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw, przy jednoczesnym spadku zatrudnienia w dużych firmach państwowych. Oto dostępne dane, obrazujące to przesunięcie (tabela 7).

Tabela 7. Struktura zatrudnienia według wielkości firm. Dane dla przedsiębiorstw aktywnych w obrębie systemu REGON

	0–9 pracowników*	10–49*	50–249*	250 i więcej*	Ogólna liczba przedsiębiorstw
1995*	98,73%		0,98%	0,29%	1 140 141
2000	96,81%	2,21%	0,81%	0,17%	1 766 073
2008	96,00%	3,00%	0,8%	0,20%	1 861 450

*Uwaga: Dla roku 1995 wcześniejsza klasyfikacja 1–49 pracowników, oraz 51–250 i powyżej 251

Źródło: obliczenia własne na podstawie – dla roku 1995 i 2000 http://archiwum.parp.gov.pl/02.php, dla roku 2008 – *Przedsiębiorczość w Polsce 2008*, raport Ministerstwa Gospodarki (2010: 35), dostępny on-line: www.mg.gov.pl/files/../Przedsiębiorczość%20w%20Polsce%202010.pdf.

Jest to znaczne przesunięcie w procesie transformacji gospodarczej. Niechęć do mobilności tego rodzaju trzeba ocenić jako bardzo dużą. W państwowych dużych przedsiębiorstwach przemysłowych w pierwszym etapie transformacji gospodarczej długo stosowano strategię ograniczania zatrudnienia na zasadzie tak zwanych naturalnych ubytków kadrowych. Pracownicy odchodzili na emerytury, wcześniejsze emerytury, masowo na renty inwalidzkie, by odbyć służbę wojskową

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

czy skorzystać z urlopu wychowawczego. Łatwo też było uzyskać urlop bezpłatny na wyjazd zagraniczny lub podjęcie pracy na własny rachunek. Taka strategia pozwalała chronić rdzeń zatrudnienia, w praktyce – cenionych pracowników rynku wewnętrznego firm. Zmniejszenie skali działania dużych przedsiębiorstw państwowych, racjonalizacja zatrudnienia związana z nowymi metodami zarządzania po ich prywatyzacji (lub uprzedzająco przed prywatyzacją) spowodowały, że zatrudnienie w nich spadało przez całe lata dziewięćdziesiąte ubiegłego wieku, a jednocześnie rosło zatrudnienie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w formie działalności gospodarczej osób fizycznych.

Strategia naturalnych ubytków nie była wystarczająca. Doszło do masowych zwolnień i wprowadzono regulacje, dotyczące zwolnień grupowych, czyli w jednym rzucie ponad 10 proc. pracowników. Zwolnienia grupowe obejmowały w dużym zakresie ludność wiejską, dojeżdżającą do pracy w miastach. W latach 1989–1993 na wieś powróciło 630 tys. osób, zwolnionych z pracy w zawodach pozarolniczych (Kałaska 1994). Zwolnienia te objęły też pracowników o relatywnie niskich kwalifikacjach, łatwych do zastąpienia. Młodzi ludzie nie mieli szans na uzyskanie pracy w istniejących zakładach pracy, głównie państwowych. Ich miejscem pracy mogły być małe przedsiębiorstwa, zakładane w formule prawnej „działalność gospodarcza osoby fizycznej". Powstające firmy, głównie usługowe, charakteryzowały się niewielką skalą zatrudnienia.

Chęć utrzymania pracy w dotychczasowym miejscu w latach dziewięćdziesiątych należy oceniać jako dużą. W szczególności w sektorze publicznym pracę ceniono – i nadal ceni się – nie tylko z powodu stałości zatrudnienia, lecz także dla dodatkowych korzyści socjalnych, które – choć niewielkie – są pewne.

Mobilność między lokalnymi rynkami pracy, czyli miejscowościami w obrębie rynku krajowego, w szczególności przemieszczanie się z jednego lokalnego rynku pracy na inny. Tendencja do przemieszczeń terytorialnych jako wynik poszukiwania pracy jest w Polsce dosyć ograniczona. Również w sferze deklaracji nie jest ona wysoka. Z badań CBOS wynika, że ponad połowa badanych deklaruje chęć dojeżdżania do pracy do innej miejscowości oraz nieco ponad jedna czwarta deklaruje chęć przeprowadzki w związku z pracą do innej miejscowości (28 proc.) (Kowalczuk 2010: 6). Badania Kazimierza Frieske wykazały jednak, że przy dużym poziomie bezrobocia na lokalnych rynkach pracy rozwija się zwyczaj codziennego dojeżdżania do pracy nawet na duże odległości (2001).

W warstwie rzeczywistych zachowań obserwuje się zaniknięcie ruchu osiedleńczego z terenów wiejskich do ośrodków miejskich; ruch ten nie wzrósł w ostatnich dwóch dekadach.

Oznacza to, że ludność zamieszkała na obszarach wiejskich od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku ma znacznie utrudnione zatrudnianie się w miastach i przenoszenie się do nich lub w ich pobliże do tego stopnia, że cywilizacyjny trend urbanizacji został zahamowany. Mobilność przestrzenna jest warunkowana istnieniem rynku mieszkań na wynajem, o zróżnicowanym

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 8. Ludność miejska Polski 1970–2009 (wybrane lata)

Rok	Procent ludności miejskiej w stosunku do ludności ogółem
1970	52,3
1980	58,7
1990	61,8
1995	61,8
1997	61,9
2000	61,8
2003	61,6
2004	61,5
2005	61,2
2006	61,4
2007	61,1
2008	61,1
2009	60,1

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 2010.

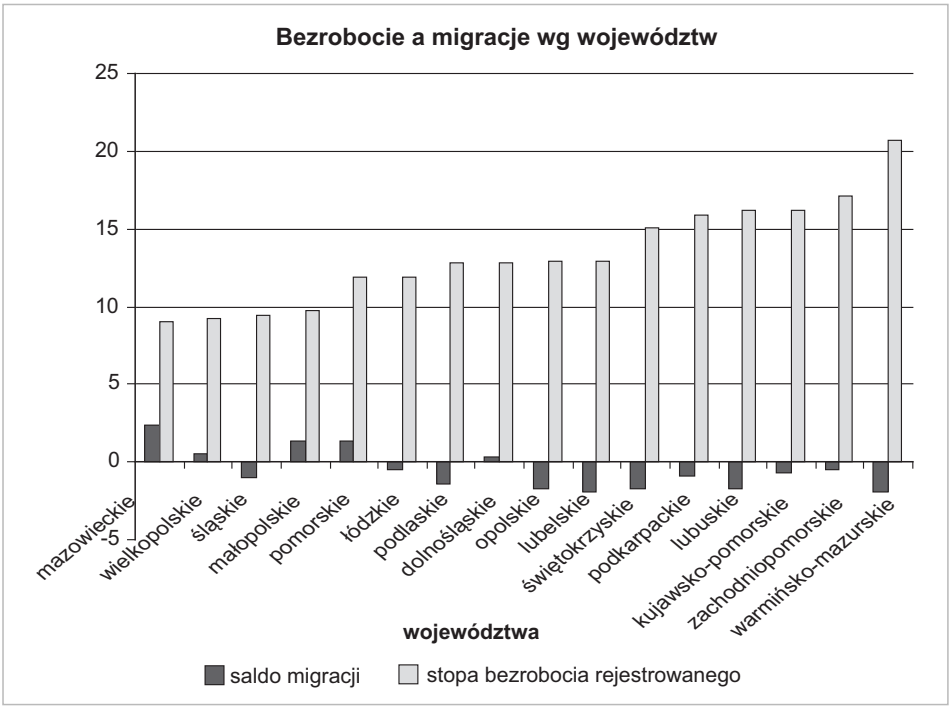
standardzie i cenach. Regulacje prawne odnoszące się do mieszkań na wynajem i praktycznie brak mieszkań komunalnych z przeznaczeniem na eksmisje powodują brak inwestycji w tanie mieszkania czynszowe; większość inwestorów i wynajmujących mieszkania orientuje się na klientów o przynajmniej średnim statusie ekonomicznym. W badaniu CBOS z roku 2010 koszty wynajmu, zakupu lub budowy domu czy mieszkania przez 39 proc. badanych były wskazywane jako istotna bariera migracji do innej miejscowości (Kowalczuk 2010: 10).

Te same badania pokazały, że obecnie około jedna trzecia mieszkańców miast to ludność napływowa, pochodząca z miejscowości nieodległych, najczęściej położonych w granicach województwa. Wyjątkiem są największe ośrodki (powyżej 500 tys. mieszkańców), w których ludność napływowa jest mniej liczna, bo liczy nieco ponad 25 proc. populacji (tamże). W 28 proc. przypadków zmiana miejsca zamieszkania wiąże się z pracą (swoją lub najbliższych) (tamże: 5).

Według GUS saldo migracji stałych (wewnętrznych i zagranicznych) jest bardzo zróżnicowane regionalnie. W roku 2008 największe dodatnie saldo migracji tego typu występowało na obszarach położonych w pobliżu największych miast, a w samych miastach było zdecydowanie mniejsze lub nawet ujemne (Rocznik Statystyczny 2010: 70–72). Przykładowo saldo migracji w Warszawie wyniosło 2,3 na 1000 osób, podczas gdy zurbanizowane pobliskie powiaty, takie jak warszawski wschodni 7,1, a powiat warszawski zachodni 8,9. Łódź charakteryzowała się saldem ujemnym –1,8, a powiat łódzki dodatnim 4,8. Kraków miał saldo migracji na poziomie 0,6, a powiat krakowski 6,4. Poznań osiągnął rekordowe saldo ujemne na poziomie –5,5, podczas gdy powiat poznański – dodatnie 10,7. Wrocław miał saldo 1,3, a powiat wrocławski 5,9. Jest wiele możliwości interpretacji tego zjawiska. Oczywiście, hipoteza restrukturalizacji jest prawdopodobna, ale równie prawdopodobna jest hipoteza napływu na tereny wokół największych polskich miast ludności z terenów mniej zurbanizowanych lub uważanych za

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 1. Porównanie salda migracji (wskaźnik na tysiąc mieszkańców) ze stopą bezrobocia rejestrowanego według województw dla roku 2009



mniej atrakcyjne osiedleńczo. Uderzające, że istnieją regiony i województwa o ujemnym saldzie migracyjnym, a więc opuszczane częściej, niż zaludniane. Należą do nich województwa: warmińsko-mazurskie (–1,9), lubelskie (–1,9), opolskie (–1,7), świętokrzyskie (–1,7), podlaskie (–1,4), śląskie (–1,0), podkarpackie (–0,9), kujawsko-pomorskie (–0,7), lubuskie (–0,5), zachodniopomorskie (–0,5), łódzkie (–0,5). Nieliczne województwa o dodatnim saldzie migracyjnym to: mazowieckie (2,4), małopolskie (1,3), pomorskie (1,3), wielkopolskie (0,5), dolnośląskie (0,3).

Jak wcześniej wspomniano, w Polsce występuje słabe zjawisko wyrównywania się bezrobocia między lokalnymi rynkami pracy, co jest oczekiwane w czystym modelu ekonomicznym migracji. Stopa bezrobocia jest silnie zróżnicowana regionalnie, zatem przy skłonności do mobilności powinno skutkować to dużymi przemieszczeniami między regionalnymi i lokalnymi rynkami pracy. Niestety, nie ma to miejsca w takim stopniu, by następowały daleko idące zmiany strukturalne na rynku pracy (wykres 1). Jak rzeczywiście należałoby się spodziewać, istnieją zależności proporcjonalne: województwa z najwyższą stopą bezrobocia cechują się ujemnym saldem migracji na stałe (krajowej i zagranicznej). Z zależności tej wyłamują się niektóre regiony: w województwie śląskim pomimo stosunkowo niskiej stopy bezrobocia saldo migracji jest znacząco ujemne, dolnośląskie – należące do województw o średniej w skali kraju stopie bezrobocia – charakte-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

ryzuje się dodatnim saldem migracji, a łódzkie – pomimo bezrobocia podobnego jak w województwie dolnośląskim – ma spore ujemne saldo migracji. Ciekawe, że województwo śląskie i łódzkie to obszary będące przed laty terenami osiedleńczymi w powiązaniu z mobilnością zawodową. Na Śląsk i do Łodzi oraz na teren województwa dolnośląskiego przybywały z całej Polski tysiące pracowników w poszukiwaniu lepszych warunków pracy, choć oczywiście zjawisko to występowało z różnym natężeniem w poszczególnych okresach. Być może o saldzie obecnych migracji decydują pozytywne doświadczenia migracyjne z przeszłości.

Drugim czynnikiem mobilności przestrzennej jest wiek i wykształcenie. Młodzi, lepiej wykształceni ludzie są częstszymi migrantami do atrakcyjnych lokalnych rynków pracy. Zjawisko tego rodzaju zaznacza się wyraźnie na stołecznym rynku pracy. Istnieją sprzeczne doniesienia dotyczące wpływu płci na decyzje o migracji przestrzennej tego typu.

Uzyskanie zatrudnienia przez bezrobotnego. Z danych badawczych Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego wynika, że w roku 1997 ponad jedna czwarta badanych (26,1 proc.) była bezrobotna przynajmniej przez miesiąc i poszukiwała pracy. Skłonność do mobilności jest ważnym aspektem zachowań bezrobotnych. W połowie lat dziewięćdziesiątych okazało się, że bezrobotni aktywizowali swoje poszukiwania pracy dopiero pod koniec okresu pobierania zasiłku (Zarychta 1998). Jednakże w tym okresie zwolnienia przeważały nad przyjęciami, zatem nie odbudowywano miejsc pracy ani też nie powstawały nowe w sektorze prywatnym. Nie wszyscy bezrobotni obiektywnie mieli szanse na znalezienie zatrudnienia, tylko więc część z nich podjęła je ponownie.

Tabela 9. Wskaźnik ruchu zatrudnionych w Polsce w wybranych latach (1990, 1995, 2000, 2005, 2009)

Wyszczególnienie	1990	1995	2000	2005	2009
Przyjęci	12,2	23,2	20,5	23,1	18,9
Zwolnieni	23,0	21,9	23,0	20,7	20,4
Różnica między wskaźnikiem przyjętych i zwolnionych	–10,8	1,3	–2,5	2,4	–1,5

Źródło: Rocznik Statystyczny 2006, tabela 173 i 174 dla roku 2005, Rocznik Statystyczny 2010, tabela 158 i 159 dla roku 2009.

Mobilność poza krajowym rynkiem pracy dotyczy wszystkich tych, którzy decydują się na podjęcie legalnej lub nielegalnej pracy poza granicami kraju. W literaturze migracje są klasyfikowane na wiele sposobów. Ważny jest podział na migracje z przyczyn ekonomicznych i polityczne (np. uchodźstwo prześladowanych politycznie lub dyskryminowanych we własnym kraju). Następnie wyróżnia się migracje krótkookresowe i długookresowe, a także tak zwane wahadłowe, polegające na serii przeplatających się pobytów poza krajem i powrotów na pewien czas. Istotny jest też podział na migracje legalne i nielegalne (Reyneri 1994). Wszystkie te rodzaje mogą być łączone z aktywnością zawodową. Jeśli

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 10. Saldo migracji w Polsce w latach 1946–2009 na pobyt stały w tys.

Lata	1946–1950	1951–1980	1981–1990	1991–2000	2001–2009
Imigracja	1 500	318	17	73	98
Emigracja	2 544	826	267	225	241

Źródło: Rocznik Statystyczny 2009, tabela 117.

migracja ma charakter polityczny, migrant często wykonuje jakąś pracę, nawet jeżeli uzyskuje czasowo wsparcie kraju przyjmującego w formie środków na przeżycie czy możliwości edukacji (Sole 2003: 403–404).

Migracje w Polsce po drugiej wojnie światowej miały bardzo zróżnicowany charakter. Bezpośrednio po wojnie (1946–1950) miały one przyczyny wyraźnie polityczne. Do kraju licznie przybyli Polacy szukający w nowych granicach państwa ostoi życiowej po trudnym okresie okupacji. Jednocześnie emigracja z Polski była niezwykle rozległa, a przybysze nie rekompensowali ubytków ludności. W latach 1951–1980 przeważała emigracja: obejmowała ona obywateli pochodzenia niemieckiego i żydowskiego, ale także narodowości polskiej. Po części miała ona charakter polityczny, po części ekonomiczny. Ze względu na brak badań trudno określić proporcje między migracjami politycznymi i ekonomicznymi w tym czasie. Jednakże wyjazdy zagraniczne za pracą były w owym okresie bardzo pożądane. Badania CBOS wykazały, że w roku 1988 aż 31 proc. badanych przyznawało, że ich otoczenie gorliwie stara się o pracę za granicą (Boguszewski 2008: 4). Oficjalna polityka migracyjna była jednak niezwykle restrykcyjna. W jej kontekście mówi się o tak zwanej grze z systemem (Stola 2010), a więc o sytuacji, gdy z racji dużej atrakcyjności ekonomicznej zarobkowych wyjazdów zagranicznych próbowano wykorzystywać każdą lukę, by wyjazd taki doszedł do skutku.

W latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku przeważała emigracja nad imigracją i trudno określić, jakie motywy były najważniejsze w przypadku stałych emigrantów; jednakże dla tego okresu emigrację interpretuje się w kategoriach politycznych. Skala migracji na pobyt stały w tym okresie nie oddaje w pełni zjawiska, jakim są wyjazdy zarobkowe, w tym związane z pracą zawodową, jako że wbrew instytucjonalnym utrudnieniom zaczęły rozwijać się migracje sezonowe i wahadłowe.

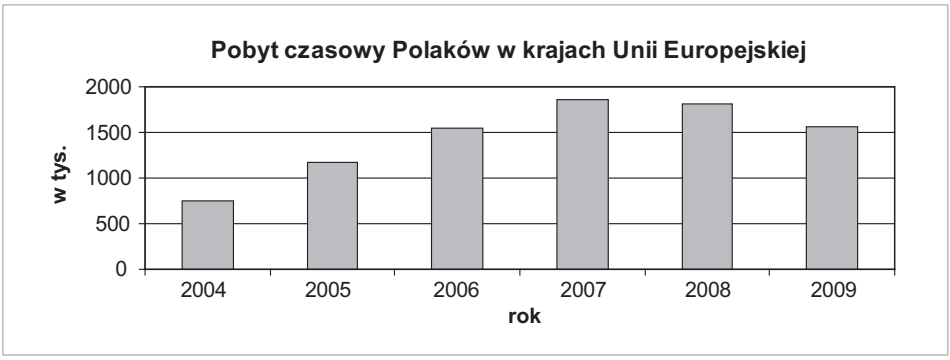
U progu lat dziewięćdziesiątych spodziewano się, że otwarcie polskiej gospodarki na świat w sensie politycznym, ekonomicznym, prawnym i obyczajowym spowoduje masową migrację zarobkową. Wniosek ten był oparty na analizie ówczesnych praktyk emigracyjnych z kraju o charakterze zarobkowym i handlowym, krótko- i długoterminowym. Przeceniono jednak w tych prognozach siłę motywacji emigracyjnych. Emigracja nie wzrosła w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w porównaniu z falą wyjazdów z lat osiemdziesiątych. Wzrosła jednak liczba wędrówek o charakterze krótkookresowym (Kaczmarczyk 2008: 17). Pomimo większej łatwości uzyskania paszportu, bliskości rynków pracy preferowanych przez Polaków (niemiecki i austriacki), nie nastąpił gwałtowny wzrost liczby wyjazdów o charakterze zarobkowym aż do roku 2004. Przywoływane wcześniej badania CBOS pokazały, że w roku 1998 już tylko 7 proc., a w roku

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

2008 – 10 proc. badanych dostrzegało w swoim otoczeniu tendencje do gorliwego starania się o pracę za granicą (Boguszewski 2008: 4). Z pewnością w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku Polacy szukali szans życiowych w kraju, żyjąc nadziejami związanymi z demokratyzacją i reformami gospodarczymi.

W trzech ostatnich dekadach XX wieku emigracja stała osiągnęła poziom około ćwierć miliona (dla każdej z dekad), podczas gdy imigracja rosła stopniowo, ale nie osiągnęła nawet 100 tys. w okresie 2001–2009. Emigracja miała wówczas charakter zdecydowanie ekonomiczny. Po roku 2004 wyjazdy na pobyt czasowy do krajów Unii Europejskiej objęły według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego bardzo liczną zbiorowość, osiągając apogeum w roku 2007. Ten wzrost wiązany jest z trudną sytuacją na rynku pracy w Polsce. Szacuje się, że wśród osób wyjeżdżających czasowo zdecydowana większość (do 90 proc.) podejmuje pracę (Iglicka 2008).

Wykres 2. Czasowy pobyt obywateli polskich w krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2009



Źródło: obliczenia własne na podstawie Duszczyk 2011.

Charakterystyczne, że Niemcy, pomimo iż całkowicie zezwoliły na przyjazdy zarobkowe dopiero w roku 2011, pozostały w całym okresie 2004–2009 znaczącym krajem pobytów czasowych obywateli Polski: w roku 2004 było to 51,3 proc., ale już w roku 2006 tylko 26,3 proc. ogólnej liczby wyjeżdżających na pobyt czasowy. Wielka Brytania już od roku 2006 gościła czasowo tylu odwiedzających, co pozostałe kraje Unii z wyłączeniem Niemiec.

Tabela 11. Struktura pobytu czasowego obywateli wg wybranych krajów Unii Europejskiej w latach 2004–2009 (szacunki GUS)

Kraje UE	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	%					
Niemcy	51,3	36,8	29,0	26,3	26,9	26,4
Wielka Brytania	20,0	29,1	37,4	37,1	35,7	35,4
Pozostałe kraje UE	28,7	34,2	33,5	36,6	37,4	38,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie Duszczyk 2011.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Niemcy – jako sąsiadujący kraj – od początków industrializacji przyjmowały siłę roboczą z terenów polskich. Tradycje wyjazdów „na saksy" i „do bauera" były bardzo silne, do tego stopnia, że w czasie okupacji niemieckiej ludność polska początkowo nie przeciwstawiała się wywożeniu na roboty przymusowe. Od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku wyjazdy zarobkowe do Niemiec ponownie nasiliły się, głównie w rolnictwie (sezonowe) i w budownictwie (okresowe). Szacunki podawane w Niemczech na początku obecnego wieku podawały, że Polacy stanowili w tym kraju 89,22% wszystkich pracowników sezonowych, co oznaczało około 205 tys. migrantów. Ich rozmieszczenie szacowano następująco:

Tabela 12. Polacy pracujący czasowo w Niemczech wg szacunków tego kraju na początku obecnego wieku

Land	Liczba Polaków pracujących sezonowo w Niemczech w tys.
Nadrenia Palatynat i Saara	37,9
Północna Nadrenia-Westfalia	34,5
Badenia-Wirtembergia	33,1
Dolna Saksonia i Brema	33,8
Bawaria	29,2
Szlezwik-Holsztyn i Hamburg	14,0
Meklemburgia – Pomorze Przednie	10,7
Berlin – Brandenburgia	7,6
Saksonia – Anhalt Turyngia	5,2
Saksonia	3,6

Źródło: *Gdzie pracują polscy robotnicy w Niemczech?*, „Polityka Społeczna" 2/2001 za SAN-Datenbank Nuerenberg.

O ile wyjazdy do Niemiec silnie wiążą się z tradycją wyjazdów sąsiedzkich, do kraju bardziej rozwiniętego, to wyjazdy do Wielkiej Brytanii z pewnością mają bardziej innowacyjny charakter. Objęły one bowiem ludność bardziej wykształconą, również z terenów, na których nie obserwowano wcześniej nasilonej tradycji takich wyjazdów (Napierała 2008: 142 i 149).

Wyjaśnienie procesów migracyjnych, a w szczególności emigracji, ujmowane jest przez wiele teorii. Ich przegląd unaocznia, że decyzje migracyjne mają bardzo złożony charakter, a przyczyny muszą być analizowane i badane w ramach podejść interdyscyplinarnych (Fihel, Kaczmarczyk, Okólski 2007: 13–36). Polscy badacze migracji zdają się akceptować obecnie koncepcję Douglasa Masseya tak zwanej skumulowanej przyczynowości (tamże: 31–33) i jej poprzedniczkę w postaci modelu wielu czynników wypychających i przyciągających migrantów, autorstwa Everetta Lee (tamże: 33). Podejścia interdyscyplinarne biorą pod uwagę nie tylko czynniki ekonomiczne, związane ze zróżnicowaniami szeroko poj-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

mowanych struktur gospodarczych, lecz także czynniki psychiczne (ograniczona racjonalność decyzji), społeczne (kapitały społeczne i kulturowe), jak i prawne (uwarunkowania instytucjonalne).

Wkład socjologiczny w rozumienie współczesnych migracji wiąże się z takimi koncepcjami jak kapitał społeczny i kulturowy migrantów, cechy kulturowe społeczności i społeczeństw wysyłających i przyjmujących migrantów.

Kapitał społeczny migrantów jest koncepcją dosyć dobrze ugruntowaną badawczo. Badacze nawiązują do dwóch najbardziej dominujących wersji kapitału społecznego: kładącej nacisk na niego jako indywidualny zasób jednostki (Bourdieu 1986) lub podkreślającej jego znaczenie dla kooperacji wewnątrz- i międzygrupowej (Coleman 1998, Putnam 2008, Fukuyama 1997).

Społeczny kapitał migracyjny w pierwszym znaczeniu rozpatrywany jest w kategoriach łańcuchów migracyjnych. Są to powiązania między jednostkami wynikające z obecności w sieciach etnicznych, pokrewieństwa, powinowactwa i sąsiedztwa (Grzymała-Kazłowska 2001: 272–302, Sakson 2001: 227–235). Umożliwiają one w miarę skuteczne przemieszczanie się i początki kariery szczególnie tym osobom, których kapitał kulturowy jest niski (niewielka znajomość języków obcych, niskie kwalifikacje i umiejętności zawodowe). Badania podjęte na wybranych lokalnych rynkach pracy (na Podlasiu, Podhalu, Śląsku i Mazowszu) pozwoliły uchwycić stosunkowo silne zjawisko łańcuchów migracyjnych jako stymulujących mobilność na zagraniczne rynki pracy (Górny, Stola 2001: 168–176, Jaźwińska 2001: 109). Badacze podkreślają, iż łańcuchy migracyjne są szczególnie istotne w warunkach migracji obliczonych na zatrudnienie nieformalne, przy niskich zasobach ekonomicznych migrantów, braku znajomości przez nich języka, kultury i systemu prawnego kraju przyjmującego. Właśnie dla nich pomoc osób tworzących łańcuch migracyjny jest ważna, pozwala na zaplanowanie i odbycie podróży, daje możliwość zamieszkania i znalezienia pracy. Podkreśla się też, że w miarę wzrostu konkurencji w danej niszy rynkowej w krajach przyjmujących rola łańcuchów migracyjnych maleje, a rośnie rola kapitału kulturowego migrantów.

Oczywiście, kapitał społeczny w znaczeniu możliwości polegania na normach rządzących migrantami i zaufaniu, jakim mogą się obdarzać, określa zdolność do kooperacji wewnątrzgrupowej i międzygrupowej. W ten sposób funduje się też kapitał społeczny w znaczeniu zaufania, niezbędnego dla powstania na obczyźnie głębszej kooperacji wewnątrz- i międzygrupowej. Niestety badania wskazują, że ta druga postać kapitału społecznego, nawiązującego do idei Colemana i jego kontynuatorów, jest słabo rozwinięta w środowiskach polskich emigrantów. Charakterystyczne jest na przykład, że polskie łańcuchy migracyjne są ze sobą niepowiązane (Górny, Stola 2001: 177), nawet jeżeli prowadzą do tego samego kraju przyjmującego, oraz że pokutują negatywne stereotypy w odniesieniu do niektórych łańcuchów migracyjnych (Grzymała-Kazłowska 2001: 286–292). W kilku badaniach, opartych na metodzie wywiadów pogłębionych, badani wskazywali zjawiska braku solidarności i więzi grupowej imigrantów polskich. Przede wszystkim przytaczane są zjawiska polegające na braku poczucia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zobowiązania do okazania pomocy. Jako istniejąca wskazywana jest solidarność w strukturze rodzinnej, przy jej wyłączeniu w stosunku do innych grup, w tym własnej etnicznej. W nawiązaniu do koncepcji procesów wytwarzania kapitałów społecznych warto zwrócić uwagę na proces wzmacniania zaufania w koncepcji Portesa (1998). Polskie badania wskazują na niski kapitał zaufania społecznego w kraju (Czapiński 2009, Sztompka 2007). Być może zasadna jest teza, że ten brak zaufania w kraju przenosi się na stosunki również na emigracji. Już w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku Stefan Nowak zwracał uwagę na silne więzi rodzinne przy równoczesnym niedostatku więzi mezzo (Nowak 1984). W takim przypadku deficyt więzi obywatelskich w kraju, wyrastających ponad więzi rodzinne, skutkuje niemożnością ich szybkiej odbudowy w skupiskach emigracyjnych (Grzymała-Kazłowska, Nowak 1984).

Kapitał kulturowy emigrantów okazuje się czynnikiem wyjaśniającym zjawiska migracyjne również w odniesieniu do emigracji z Polski. Otóż na skłonność do migracji (tak zwaną selekcyjność) wpływają dodatnio: wyższy poziom wykształcenia, młodszy wiek, płeć męska, pochodzenie z liczniejszego gospodarstwa domowego (Mioduszewska 2008: 47 i dalej).

Z analiz opartych na danych BAEL wynika, że przed akcesją Polski do UE najliczniej emigrowano do Niemiec, Stanów Zjednoczonych i Włoch, natomiast po tym fakcie strumień emigracyjny zmienił się na korzyść Wielkiej Brytanii i Irlandii (tamże: 32). Niemcy i Stany Zjednoczone to przypadki krajów przyjmujących polskich migrantów zarobkowych (i okresowo innego rodzaju) od dziesiątków lat, podczas gdy Włochy, Irlandia i Wielka Brytania to stosunkowo nowe kierunki. Każdy z tych przypadków jest szczególny: Stany Zjednoczone i Niemcy to kraje próbujące stosować politykę zinstytucjonalizowanych strumieni migracyjnych, Włochy to kraj, do którego możliwe było swobodniejsze przemieszczanie się polskich pracowników pomimo formalnych restrykcji, a Wielka Brytania i Irlandia to kraje, które próbowały oficjalnie osiągnąć korzyści gospodarcze poprzez otwartą politykę migracyjną.

Każdy z tych krajów przyjmował nieco innych migrantów, o specyficznych cechach. Niemcy przyjmowały i nadal przyjmują (po roku 2004) chętniej pracowników z wykształceniem zawodowym, wyjeżdżających z mniejszych miejscowości i terenów wiejskich, utrzymujących liczniejsze rodziny. Charakterystyczne, że migracje przedakcesyjne do Niemiec charakteryzowała znaczna nadreprezentacja osób z rodzin, w których głównym źródłem utrzymania był zasiłek dla bezrobotnych (tamże: 33). Migranci polscy do Wielkiej Brytanii są nieco młodsi niż wyjeżdżający do Niemiec, nadto charakteryzują się nadreprezentacją osób z wyższym wykształceniem, częściej wyjeżdżają ze średnich i większych miast oraz opuszczają rodziny mniej liczne w porównaniu z wyjeżdżającymi do Niemiec (tamże).

Kapitał społeczny i kulturowy migrantów, ich powiązania w sieciach powinowactwa, pokrewieństwa i sąsiedztwa, wreszcie tradycje wyjazdów do określonych ośrodków zagranicznych, miały istotny wpływ na decyzje o poszukiwaniu pracy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

oraz sukces, oznaczający utrzymanie się na nieznanych rynkach (Grzymała-Kazłowska 2001).

Prace podejmowane przez niepełnych migrantów miały przeważnie charakter niszowych, to znaczy takich, których nie chcą wykonywać na danych warunkach mieszkańcy kraju goszczącego. W przypadku kobiet były to głównie prace sprzątaczek i opiekunek do dzieci i osób starszych oraz w przypadku mężczyzn – prace budowlano-remontowe. Podjęcie się niszowej pracy jest bardziej prawdopodobne, jeśli osoba migrująca pochodzi z peryferyjnego rynku pracy w Polsce (tamże).

Podsumowanie

Rynek pracy potrzebuje akceptacji i skłonności do mobilności, bo jest to podstawa szybkiego równoważenia popytu i podaży. Z pewnością na początku transformacji mobilność rynkowa nie była w Polsce wysoka, choć istniały społeczności lokalne, przyjmujące nieco bardziej intensywnie migrantów i wysyłające ich na inne rynki. Ta niska skłonność do mobilności miała przyczyny zarówno ekonomiczne, instytucjonalne, jak i społeczno-kulturowe. Nie wszystkie bariery o charakterze administracyjnym, ekonomicznym i prawnym zostały od tamtego czasu usunięte, jednak migracje systematycznie rosły. Migracje zawodowe są niezbyt nasilone: z zawodu do zawodu, z branży do branży, co wiąże się ze zjawiskiem niedostatecznego kształcenia ustawicznego i braku systemu rekwalifikacji zawodowych. Jest tego wiele powodów.

Pracujący w zawodach niewyuczonych raczej zdobywają praktyczne umiejętności w toku pracy, niż podejmują trud uzupełnienia kwalifikacji formalnych. Najczęściej migracje krajowe polegają na zmianie miejsca pracy w miejscowości zamieszkania oraz/lub przemieszczenia w granicach województwa, na drugim miejscu są to wyjazdy zagraniczne o specyficznym charakterze. Najczęściej mają one postać migracji wahadłowych, choć rośnie liczba tych o charakterze stałym. Polacy w krajach Unii Europejskiej penetrują te nisze rynku pracy, które nie są atrakcyjne dla obywateli krajów przyjmujących. Skłonność do migracji zagranicznych ma charakter strukturalny, opiera się na wypychaniu z polskiego rynku pracy osób, które nie mogą znaleźć zatrudnienia. Jednak osoby migrujące za granicę posiadają dodatkowe charakterystyki: są nosicielami kapitału społecznego i kulturowego o relatywnie wyższym poziomie, niż ci, którzy będąc w porównywalnej sytuacji, nie zdecydowali się na migrację.

Ogólnie rzecz biorąc w Polsce w ostatnich dwóch dekadach wzrosła skłonność do migracji wszelkiego rodzaju w stopniu, który można uznać za znaczny.

Literatura przywoływana

2006 European Year of Workers' Mobility, on-line: http://europa.eu.int/workersmobility2006.

Abott A., 1988, *The System of Professions. An Essay on the Division on Expert Labor*, University of Chicago Press, Londyn.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”, 2008, raport/badanie wykonane przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.

Black R., Engbersen G., Okólski M., Panţîru C. (red.), 2010, *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Bourdieu P., 1986, *The Forms of Capital*, [w:] Richardson J. (red.), *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*, Greenwood Press, Nowy Jork.

Coleman, J.S., 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, [w:] „American Journal of Sociology”, 94/1988, Supplement: 95–120.

Coleman J.S., 1990, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge.

Czapiński J., 2009, *Kapitał społeczny 2009*, [w:] *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, Czapiński J., Panek T. (red.), Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa.

Derczyński W., 2004, *Postrzeganie swego miejsca w strukturze społecznej, awanse i degradacje*, komunikat CBOS BS/147/2004 z badań przygotowany na XII Ogólnopolski Zjazd Socjologiczny, Poznań, on-line: www.cbos.org.pl.

Domański H., Ostrowska A., Sztabiński P.B. (red.), 2006, *W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.

Domański H., 2004, *O ruchliwości społecznej w Polsce*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.

Domański H., Witkowski J., 1989, *Struktura społeczno-zawodowa a ruchliwość społeczna i przestrzenna ludności w Polsce*, Szkoła Główna Planowania i Statystyki, Instytut Statystyki i Demografii, Warszawa.

Duszczyk M., 2011, *Koniec okresu przejściowego. Czy Polskę czeka nowa fala emigracji?*, analizy IPS Uniwersytetu Warszawskiego 1/2011.

Dzienio K., Gołacka M., 1971, *Bilanse siły roboczej. Wybrane bilanse siły roboczej*, PWE, Warszawa.

Falkowska M., 1999, *Ocena własnych możliwości na rynku pracy oraz atrakcyjność prywatnych i państwowych pracodawców*, komunikat z badań CBOS BS/4/4/99, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Falkowska M., 2001, *Polacy o bezrobociu i bezrobotnych. Bezrobotni o sobie*, komunikat CBOS BS/59/2001, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Feliksiak M., 2008, *Życie zawodowe Polaków*, komunikat z badań CBOS: *Warunki życiowe społeczeństwa polskiego. Problemy i strategie*, BS/34/2008, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Feliksiak M., 2009, *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, komunikat CBOS BS/156/2009, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Fihel A., Kaczmarczyk P., Okólski M., 2007, *Migracje „nowych Europejczyków” – teraz i przedtem*, seria „Studia Migracyjne”, Warszawa.

Frieske K., 2001, *Modele zbiorowych stosunków pracy a zdolność gospodarki do tworzenia miejsc pracy*, Opracowania PCZ, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Frouws B., Buiskool B.J., *Migrants to Work. Innovative Approaches Towards Successful Integration of Third Country Migrants into the Labour Market,* final report, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, on-line: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments, pobrany 15.06.2010.

Fukuyama F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, przeł. Śliwa A. i L., PWN, Warszawa–Wrocław.

Golinowska S., 2001, *O przyczynach bezrobocia i polityce jego zwalczania*, [w:] „Polityka Społeczna”, nr 2/2001.

Golinowska S., 2001, *Polityka społeczna: koncepcje, instytucje, koszty*, Poltext, Warszawa.

Górny A., Stola D., 2001, *Akumulacja i wykorzystanie migracyjnego kapitału społecznego*, [w:] Jaźwińska E., Okólski M. (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Grabowska-Lusińska I., Okólski M., 2009, *Emigracja ostatnia?*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
Grzymała-Kazłowska A., 2001, *Dynamika sieci migranckich: Polacy w Brukseli*, [w:] Jaźwińska E., Okólski M. (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
Havkins K., 1987, *Unemployment: facts, figures and possible solutions for Britain*, Penguin Books, Harmondsworth.
Iglicka K., 2008, *Kontrasty migracyjne Polski: wymiar transatlantycki*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
Jaźwińska E., 2001, *Migracja niepełna ludności Polski: zróżnicowanie międzyregionalne*, [w:] Jaźwińska E., Okólski M. (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
Kaczmarczyk P., 2008, *Współczesne migracje z Polski. Próba statystycznej oceny zjawiska*, [w:] Kaczmarczyk P. (red.), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Ośrodek Badań, Warszawa.
Kaczmarczyk P. (red.), 2008, *Migracje zagraniczne a procesy rynku pracy. Przypadek Lubelszczyzny*, Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa–Lublin.
Kaelble H., 1981, *Historical Research on Social Mobility: Western Europe and the USA in the Nineteenth and Twentieth Centuries*, Columbia University Press, Nowy Jork.
Kałaska M., 1994, *Sytuacja na wiejskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem ludności związanej z rolnictwem indywidualnym*, GUS, Warszawa.
Kerr C., Dunlop J.T., Harbison F., Myers Ch., 1960, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth,* Harvard University Press, Cambridge.
Kindler M., Napierała J. (red.), 2010, *Migracje kobiet – przypadek Polski*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
Kowalczuk K., 2010, *Mobilność i preferencje emigracyjne Polaków*, komunikat CBOS BS/26/2010, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Kryńska E. (red.), 2000, *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
Kuźmicz E., Stasiowski J., 2008, *Pracujący biedni,* komunikat CBOS BS/182/2008, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.
Mach B.W., 2005, *Transformacja systemu a trajektorie życiowe młodych pokoleń*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.
Mach B.W., 1989, *Funkcja i działanie: systemowa koncepcja ruchliwości*, PWN, Warszawa.
Mach, B.W., 2003, *Pokolenie historycznej nadziei i codziennego ryzyka: społeczne losy osiemnastolatków z roku 1989*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
Mioduszewska M., 1994, *Najnowsze migracje z Polski w świetle danych badania aktywności ekonomicznej ludności*, [w:] *CMR Working Papers/ Prace Migracyjne*, nr 36/94.
Napierała J., 2008, *Regionalne aspekty zróżnicowania mobilności Polaków w świetle wyników sondażu*, [w:] Kaczmarczyk P. (red.), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa.
Nowak S., 1984, *Postawy, wartości i aspiracje społeczeństwa polskiego*, [w:] Nowak S. (red.), *Społeczeństwo polskie w czasie kryzysu*, Wydział Filozofii i Socjologii UW, Warszawa.
Nowak S., 1988, *Dylematy i antynomie świadomości społecznej drugiej połowy lat osiemdziesiątych*, „Nowiny Psychologiczne", nr 4.
Okólski M., *Changes in Labor Mobility in Poland under the Transition*, Economic Discussion Papers, nr 21, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa.
Portes A., 1998, *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*, [w:] „Annual Review of Sociology", t. 24: 1–24.
Putnam R., 1995, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech,* przeł. Szacki J., Fundacja im. Stefana Batorego, Znak, Warszawa–Kraków.
Putnam R., 2008, *Samotna gra w kręgle*, przeł. Sadura P. i Szymański S., Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Reyneri E., 1994, *A Comparative Analysis of the Unemployment Patterns in European Countries*, [w:] Gallie E. (red.), *Process od Detachment from the Labour Market*, final report of unemployment network, Nufield College, Oxford.

Sakson B., 2001, *Źródła pionierskiego łańcucha migracyjnego*, [w:] Jaźwińska E., Okólski M. (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Sole C., 2003, *European Policy on Imigration*, „Transfer. European Review of Labour and Research", vol. 9, nr 2/2003.

Sorokin P.A., 2009, *Ruchliwość społeczna*, Wyd. Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.

Stola D., 2010, *Kraj bez wyjścia? Migracje z Polski 1949–1989*, Instytut Pamięci Narodowej, Warszawa.

Sztompka P., 2007, *Zaufanie: fundament społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.

Wesołowski Wł., Słomczyński K.M., Mach B.W. (red.), 1978, S*ocial Mobility in Comparative Perspective*, International Sociological Association, Research Committee on Social Stratification, Polish Academy of Sciences, Committee for Sociology and Institute of Philosophy and Sociology, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.

Wesołowski Wł., Mach B.W., 1986, *Systemowe funkcje ruchliwości społecznej w Polsce*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa.

Winter M., Morris E.W., Gutkowska K., Jeżewska-Zychowicz M., 1998, *Polish Workers 1984–1994. Stability and Change During the Transformation*, maszynopis, Iowa State University, Human Development and Family Studies.

Zagórski K., 1976, *Zmiany struktury i ruchliwość społeczno-zawodowa w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, seria Statystyka Polski, Warszawa, nr 69/1976.

Zagórski K., 1978, *Rozwój, struktura i ruchliwość społeczna*, PWN, Warszawa.

Zarychta H., 1998, *Pasywna polityka rynku pracy w Polsce w latach 1990–1996*, [w:] Kryńska E. i inni (red.), *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, IPiSS, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

9 Rynek pracy a system edukacyjny. Paradygmat dopasowania

Zależności między rynkiem pracy i systemem edukacyjnym mogą być analizowane na wiele sposobów. Najbardziej oczywisty wymiar tych analiz to „dopasowanie". Istnieje niezwykle obfita literatura na ten temat, powstają ekspertyzy i formułowane są zalecenia dotyczące tego, jak poprawić odpowiedź systemów edukacyjnych na zapotrzebowanie pracodawców w zakresie kwalifikacji pracowniczych (Golinowska 1999, Borkowska 1999, Kwiatkowski 2001, Jeruszka 2002, Field i in. 2009, Sztandar-Sztanderska i in. 2011). Opracowywane są ekspertyzy dotyczące spodziewanych przyszłych umiejętności (*Future Skill Needs* 2008).

Rynkiem pracy silnie rządzi mechanizm wyrównywania popytu na pracę i jej podaży, oraz dostosowania struktur tego popytu i podaży, w związku z czym wyżej wyceniane są umiejętności i możliwości wykonania pracy o najbardziej poszukiwanych parametrach i rzadko spotykane. Zasadniczo decydują o tym kwalifikacje formalnie nabyte (wykształcenie) i posiadane umiejętności praktyczne. Jak przyjmuje ekonomia, w warunkach gospodarki rynkowej lepiej wynagradzani są ludzie, którzy przez wysiłek edukacyjny osiągają wyższe poziomy kwalifikacyjne i są one poszukiwane przez pracodawców.

Pracodawcy, oceniając kandydatów do pracy, na pierwszym etapie zwracają uwagę na formalne kwalifikacje, próbując na tej podstawie wybrać osoby najlepiej odpowiadające potrzebom firm profilem wykształcenia. Najczęściej dopiero w drugiej fazie kontaktu z kandydatami, gdy zwraca się uwagę na przebieg kariery kandydatów już wyselekcjonowanych, możliwa jest ocena ich doświadczenia zawodowego, co może w pewnym stopniu informować o ich umiejętnościach, predyspozycjach i zaangażowaniu. Informacje o rzeczywistych umiejętnościach, predyspozycjach i zaangażowaniu przyszły pracodawca uzyska dopiero po zatrudnieniu kandydata, po pewnym okresie jego pracy. Ponosi więc ryzyko popełnienia błędu. Oczywiście, stara się to ryzyko zminimalizować, polegając czasami na specjalistach od rekrutacji i selekcji lub przeszkalając nowych pracowników tak, by nabyli umiejętności lepiej dostosowanych do potrzeb firmy. Pracodawcy są więc zainteresowani jakością kształcenia zawodowego w ramach systemu edukacyjnego i efektami kształcenia, gwarantującymi dobre

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

dostosowanie absolwentów do potrzeb – najczęściej mówi się w tym kontekście o potrzebach rynku pracy. To oczekiwanie ma dostatecznie „okrutny charakter": pracodawcy w swej ocenie abstrahują od warunków, w jakich funkcjonuje system edukacyjny, nie biorą pod uwagę jego niedofinansowania czy inercji. Jest to racjonalne zachowanie w krajach, w których edukacja ma charakter usługi publicznej, za którą odpowiada państwo.

Paradygmat dopasowania jest dominujący, jednak nawet politycy skłonni są używać szerszej kategorii kapitału ludzkiego dla opisania problemów związanych z dopasowaniem. Pojęcie to zdejmuje odium całkowitej odpowiedzialności z systemu edukacyjnego i rozszerza nieco problem na działania innych podmiotów. Zauważa się bowiem, że przyjmując kategorię kapitału ludzkiego uznaje się także szkolenie dostarczane przez pracodawców, nieformalne uczenie się, rozległość doświadczeń migracyjnych, czynniki wpływające na aktywność zawodową poszczególnych grup wiekowych, treści wielu polityk (odnoszących się między innymi do emerytur, inwalidztwa, opieki na dziećmi) oraz ich koordynacji (Field i in. 2009). Bardziej ambitne programy dopasowania nawiązują do koncepcji rozwoju kapitału ludzkiego, koncentrując się na procesie rozwoju i wielości czynników warunkujących jakość tego kapitału. Ostatnio formułowane są w tym podejściu dwie istotne tezy: pierwsza, o konieczności wczesnego wyrównywania szans edukacyjnych (już w okresie wczesnego dzieciństwa); druga, o korzyściach inwestowania w kapitał ludzki nie tylko dla gospodarki.

Dla socjologii ważne są inne pytania; jeśli interesuje się ona dopasowaniem, to jako kluczowe traktuje to, co kategorie społeczne relatywnie lepiej wykorzystujące system edukacyjny dla zwiększenia swoich szans rynkowych. Inne ważne pytania dotyczą czynników warunkujących sukces edukacyjny i stopnia realizacji ideałów równych szans edukacyjnych, tworzących fundament ideologiczny współczesnych demokracji. Jeszcze inne kluczowe dla socjologii pytanie koncentruje się na problemie znaczenia zmian podejmowanych w różnych programach reformistycznych z punktu widzenia interesów poszczególnych kategorii społecznych uczniów i studentów.

Paradygmat dopasowania, przepełniający dyskurs ekspercki o rynku pracy, ujmujący wykształcenie użytkowo, jest stosunkowo nowy. Kiedyś przecież przeważały zgoła odmienne poglądy: szkolnictwo miało być czynnikiem równych szans w społeczeństwie, miało podnosić poziom edukacyjny szerokich mas, doprowadzać do ich „oświecenia". Była to więc interpretacja w kategoriach ideałów modernizacyjnych. Obecnie ideologia uczenia się i kształcenia wydaje się skromniejsza niż poprzednio, w XX wieku. Można sądzić, że jest ona najczęściej przedstawiana w kategoriach użyteczności rynkowej, czynnika decydującego o sukcesie w poszukiwaniu zatrudnienia. Dyskurs publiczny na temat edukacji jest przepełniony takimi treściami. Dodatkowo wzmacniają to zjawisko dochodzące do głosu idee pracy opartej na wiedzy, firmy opartej na wiedzy i społeczeństwa opartego na wiedzy (Senge 1998), co ma związek z dynamicznym rozwojem usług. W rezultacie w globalizujących się gospodarkach posiadanie wykształcenia i umiejętności zaczyna odgrywać jeszcze większą rolę,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

niż było to poprzednio. Niektórzy komentatorzy, wskazując na dualizującą się strukturę społeczną zglobalizowanych społeczeństw, mówią wręcz o dwóch klasach edukacyjnych: wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów i *working poor*, o niskiej zdolności do monopolizacji nisz rynkowych z racji łatwych do zastąpienia kwalifikacji. Tym ważniejsze staje się pytanie o dostęp do wykształcenia ludzi różnych kategorii zawodowych. Jakie posiadają oni szanse na dopasowanie? Czy paradygmat dopasowania jest jedynym i dominującym? Okazuje się, że poglądy na ten temat w Polsce nie zmieniają się tak szybko (tabela 1). Wydaje się, że rzeczywiście akceptowana jest jako dominująca argumentacja wskazująca na konkretne zawodowe korzyści kształcenia się, jednak nadal jest ono cenione jako czynnik oddziałujący pozytywnie na większe możliwości i bardziej interesujący sposób życia. W okresie, gdy bezrobocie miało wysoki poziom, nieco bardziej ceniono wykształcenie ze względu na jego wpływ na pozycję zawodową (rok 2002 i 2004). Po pewnym zwątpieniu co do znaczenia wykształcenia jako ważnego czynnika warunkującego styl życia i ogólniejsze możliwości życiowe (w roku 2002 w porównaniu z 1993), oceny te ponownie wzrosły w roku 2007 i 2009 (tabela 1). Trudno więc zaryzykować tezę, że społeczeństwo całkowicie przyswoiło to nowe, wąsko użytkowe uzasadnienie dla zdobywania wykształcenia kosztem uwzględniania innych motywacji.

Tabela 1. Motywy zdobywania wykształcenia w Polsce (wybrane lata: 1993, 2002, 2004, 2007, 2009)

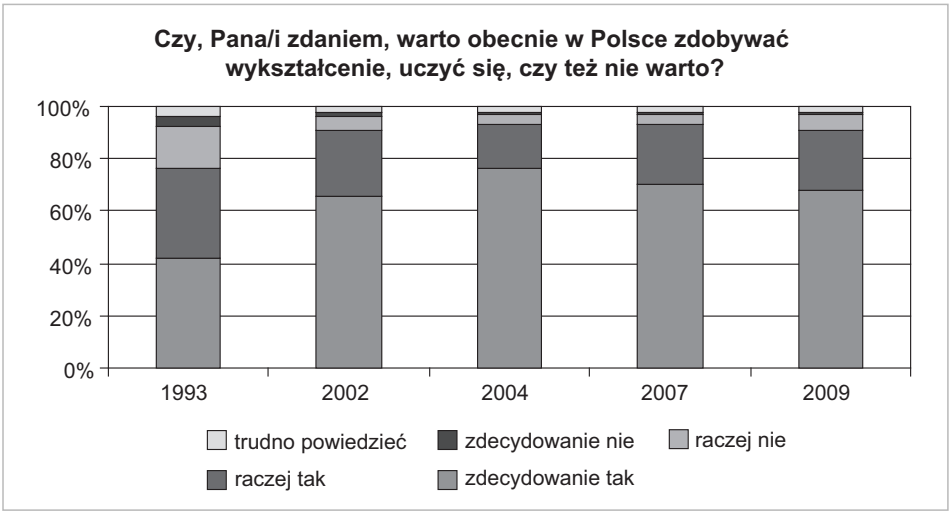
Jak Pan/i sądzi, dlaczego ludzie dążą do zdobycia wykształcenia? Czy liczą przede wszystkim na:	XI 1993	X 2002	IV 2004	IV 2007	IV 2009
	Suma wskazań procentowych				
Motywy związane z pozycją zawodową na rynku pracy, tj.: wysokie zarobki, interesujący zawód, uniknięcie bezrobocia, lekka praca, możliwość założenia własnej firmy, możliwość pracy za granicą	170	184	187	173	166
Motywy związane ze sposobem życia: łatwiejsze życie, niezależność, samodzielność, rozwój intelektualny, samodoskonalenie, uznanie, szacunek ze strony innych ludzi, udział we władzy	121	107	104	113	113
Trudno powiedzieć	1	1	1	1	2

Źródło: Wciórka 2009/CBOS.

W poprzednim systemie ustrojowym wykształcenie też było ważną składową oficjalnej ideologii socjalistycznej, jednak badania wskazujące na zjawisko dekompozycji cech położenia społecznego wskazywały, że osoby z wyższym statusem edukacyjnym osiągały bardzo często dochody zbliżone lub niższe od osób ze średnim statusem edukacyjnym (Słomczyński, Janicka, Wesołowski 1994). Oficjalnie jednak w dyskursie propagandowym podkreślano znaczenie wysiłku modernizacyjnego państwa w dziedzinie edukacji, walkę z analfabetyzmem, zwiększenie szans edukacyjnych kobiet i osób pochodzących z biedniejszych,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 1. Ocena zasadności zdobywania wykształcenia w wybranych latach (1993, 2002, 2004, 2007, 2009)



Źródło: Wciórka 2009/CBOS.

szczególnie wiejskich, środowisk, wskazywano też wagę wykształcenia technicznego. Jednocześnie funkcjonował w obiegu społecznym – co prawda tylko w latach czterdziestych i pięćdziesiątych ubiegłego wieku – slogan „nie matura, lecz chęć szczera zrobi z ciebie oficera", co było formą dyskredytacji wykształcenia ogólnego na poziomie średnim, dającego przecież w okresie międzywojennym przepustkę do szeroko rozumianej warstwy inteligenckiej. W okresie socjalizmu tak zwana renta edukacyjna była niewielka. Dopiero transformacja ustrojowa przyniosła znamienne przewartościowanie. Mira Marody ustaliła w połowie lat dziewięćdziesiątych, że wykształcenie zaczęło wpływać na sukces życiowy. Ludzie z wyższym wykształceniem trzy razy częściej występowali w kategorii „zwycięzcy transformacji" niż osoby z innych kategorii badanych (przegrani i inne typy) (Marody 1994). Z najnowszych analiz w ramach projektu „Diagnoza Społeczna 2009" wynika, że obecnie: „stopa zwrotu z inwestowania w kształcenie na poziomie wyższym pozostaje bardzo wysoka. Największy wzrost dochodów daje wykształcenie magisterskie. Dyplom licencjata daje niemal trzykrotnie mniejszą stopę zwrotu niż dyplom magistra, a doktorat zwiększa stopę zwrotu w stosunku do magistra o dalsze 19 proc." (Czapiński 2009). Również z badań prowadzonych w ramach CBOS wynika, że wartość użytkowa wykształcenia w latach 1993–2009 znacznie wzrosła (wykres 1) (Wciórka 2009/CBOS). W roku 1993 przekonanie, że warto się uczyć (zdecydowanie warto i raczej warto) wyrażało 76 proc. badanych, a w roku 2000 aż 91 proc. i ta tendencja utrzymała się do roku 2009. W okresie tym wzrosły także aspiracje edukacyjne: wyższego wykształcenia dla córek o 22 proc., a dla synów o 19 proc. deklaracji więcej w roku 2009 w porównaniu z 1993. Od roku 1993 o 16 proc. wzrosła też liczba deklaracji badanych dotyczących niezadowolenia z własnych osiągnięć edukacyjnych. Ponad połowa

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

badanych w roku 2009 (51 proc.) przyznała, że gdyby zaczynali naukę od nowa, dążyliby do uzyskania wyższego wykształcenia, niż zdobyli, a 9 proc. wybrałoby inny jego profil (Wciórka 2009/CBOS).

Starania o podniesienie poziomu wykształcenia są w związku z powyższym deklarowane jako dosyć istotne w obrazie życia otoczenia i własnym osób badanych. Gorliwe zdobywanie wykształcenia przez najbliższych i znajomych zadeklarowało w roku 1988 tylko 9 proc. badanych, by po 10 latach osiągnąć 19 proc. deklaracji i utrzymać się na tym samym mniej więcej poziomie po następnych 10 latach (tabela 2). W opisie własnego zdobywania wykształcenia ten poziom deklaracji się nie zmienił (tabela 3), na co jednak mogą mieć wpływ kwestie metodologiczne związane ze sposobem zadania pytania (uwagi do tabel 2 i 3).

Tabela 2. Ocena zachowań związanych z pracą, rozwojem i kształceniem, obserwowanych przez badanych w swoim otoczeniu w wybranych latach (1988, 1998, 2008)

Czemu obecnie najgorliwiej poświęcają się ludzie, których Pan/i zna, których Pan/i spotyka na co dzień?*	Wskazania respondentów według terminów badań:		
	VII 1988	VII 1998	VII 2008
	W procentach		
Praca	45	74	71
Zdobywanie wykształcenia	9	19	21
Wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej	15	11	11

***** Respondent był proszony o wybór trzech możliwości spośród osiemnastu w roku 2008, spośród piętnastu w 1998 i czternastu w 1988.

Źródło: Boguszewski 2008 (plik: tak zwany autoportret 2008). Im większa liczba możliwości, tym większe prawdopodobieństwo wskazania każdej z nich.

Tabela 3. Samoocena zachowań związanych z pracą, rozwojem i kształceniem badanych osób w latach 1988, 1998, 2008

Który z wymienionych rodzajów działalności stanowi obecnie treść Pana/i życia codziennego? Czemu poświęca Pan/i najwięcej czasu i energii?*	Wskazania respondentów według terminów badań:		
	VII 1988	VII 1998	VII 2008
	W procentach		
Praca	60	61	50
Zdobywanie wykształcenia	11	13	11
Starania o pracę za granicą	9	2	3

***** Respondent był proszony o wybór trzech możliwości spośród osiemnastu w roku 2008, spośród piętnastu w 1998 i czternastu w 1988.

Źródło: Boguszewski 2008 (plik: tak zwany autoportret 2008). Im większa liczba możliwości, tym większe prawdopodobieństwo wskazania każdej z nich.

Warto uświadomić sobie konsekwencje utylitarnego traktowania wykształcenia. W tym podejściu – jak wcześniej wspomniano – dostosowanie efektów kształcenia do potrzeb rynku pracy jest ujmowane jako główna funkcja systemów edukacyjnych. W całej Europie przeważa obecnie przekonanie, że system edukacyjny, finansowany przez państwo, powinien zapewnić dopływ do gospodarki

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

odpowiednio przygotowanych zawodowo absolwentów. Jest to wąskie rozumienie funkcji systemu edukacyjnego, lecz powstało w specyficznych warunkach, gdy Europa musi szukać przewagi konkurencyjnej, bazując na kwalifikacjach ludzkich i dbać o efektywność ich wykorzystania. To oczekiwanie dotyczy pożądanych w danym momencie profili zawodowych oraz właściwych umiejętności. Pracodawcy europejscy tradycyjnie decydowali się na dokształcanie zawodowe pracowników w ograniczonym zakresie. Był to zasadniczo odmienny typ podejścia niż ten obowiązujący w Japonii, gdzie co prawda system szkolnictwa przygotowuje przyszłych pracowników do funkcjonowania na rynku pracy, dostarczając im szerokoprofilowego kształcenia, lecz to właśnie pracodawcy biorą na siebie ciężar zawodowego przygotowania i przeszkalania pracowników na potrzeby zakładu pracy i konkretnego stanowiska. Obecnie zmienia się też nastawienie europejskich pracodawców. Uzyskują oni wsparcie w ramach funduszy publicznych po to, by dzięki kształceniu ustawicznemu uzyskiwać korzyści wynikające z lepszego przygotowania zawodowego pracowników. Również i w Polsce pojawiają się takie tendencje. Przykładowo w ramach Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich" w latach 2004–2006 (praktycznie do końca 2008) aż 34,0 proc. wydatków przeznaczono na szeroko pojęte projekty wzmacniające struktury edukacyjne (*Ex-post Evaluation of the 2000–2006 ESF*, 2010: 58), choć z drugiej strony niefortunnie – były to znaczne inwestycje w komputery i oprogramowanie.

Uzyskanie zgodności oferty systemu edukacyjnego z potrzebami rynku pracy jest zasadniczo uwarunkowane czasem oczekiwania na efekty – system edukacyjny potrzebuje czasu na reakcję, czyli wprowadzenie zmian. Występuje tu wiele problemów, uniemożliwiających szybkie dostosowanie. Po pierwsze, niewłaściwe może być rozeznanie tendencji na rynku pracy. Po drugie, każda zmiana wymaga uformowania jej agentów – chodzi tu o dostatecznie elastycznych specjalistów nauczających w zupełnie nowych obszarach. Po trzecie, niezbędne są środki finansowe. Każdy z tych problemów można rozwiązać w dłuższym okresie, natomiast ze strony pracodawców jest oczekiwanie zmian natychmiastowych, co należy ocenić jako mało realistyczne.

Niewłaściwe rozeznanie tendencji popytu na pracę może być częściowo neutralizowane rozwojem badań nad tendencjami rynku pracy w krajach bardziej ekonomicznie rozwiniętych – co stanowić ma wzór dla krajów podążających tą samą drogą. W tym celu realizuje się też wśród pracodawców badania, dotyczące pożądanych kwalifikacji poszukiwanych lub już zatrudnianych pracowników. Pozwala to na ustalenie wzoru rozwojowego rynku pracy i podjęcie odpowiedzi na jego wyzwania, jest jednak obarczone ryzykiem błędnego rozeznania przyszłości również przez pracodawców.

Pozyskanie specjalistów nauczających w zupełnie nowych obszarach i przy pomocy nowych narzędzi początkowo najczęściej występuje na drodze szybkich szkoleń przy wykorzystaniu usług specjalistów zagranicznych. Nawet jeśli szkolenia są zorganizowane dostatecznie szybko, nowi specjaliści muszą nauczyć się odgrywać swoje role w otoczeniu nie zawsze rozumiejącym sens tych nowych zawodów i umiejętności profesjonalnych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Odpowiednie środki finansowe konieczne do przeprowadzenia zmian w systemach edukacyjnych są dosyć trudne do pozyskania, nawet jeśli istnieje już powszechne przekonanie, że wydatki te są konieczne. W większości przypadków są to wydatki publiczne i ich poniesienie wymaga politycznych – i trudnych – decyzji o restrukturyzacji budżetu państwa lub budżetów lokalnych.

Jednak, nawet jeżeli te przeszkody zostaną pokonane, to zastana struktura systemu edukacyjnego stanowi o sile jego inercji, czyli powolności dostosowania. Wynika ona z instytucjonalnych interesów szkół i uczelni oraz interesów poszczególnych kategorii nauczycieli, powolnego z natury reagowania przez administrację publiczną – odpowiedzialną za wprowadzenie czy też akceptowanie zmian w systemie edukacyjnym – na sygnały rynkowe. By tę inercję pokonać, podejmuje się głębokie reformy i wiele pomniejszych inicjatyw edukacyjnych. Ich koszt jest duży, obciąża podatników, w związku z czym rzadko są one reformami radykalnymi; jest to raczej sekwencja zmian przyrostowych.

Istnieją zasadniczo trzy podejścia służące dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy: państwowo-centralistyczne, demokratyczne i liberalno-rynkowe. W obrębie tego pierwszego administracja rządowa bierze na siebie odpowiedzialność za konieczne zmiany. Finansuje badania prognostyczne, opracowuje programy zmian, wymusza je narzędziami administracyjnymi i finansowymi. Podejście państwowo-centralistyczne przeważało w Polsce do końca lat osiemdziesiątych XX w., a i obecnie częściowo występuje w tym segmencie edukacji, który finansowany jest z budżetu państwa. W tym podejściu zauważalna jest inercja wydatków budżetowych petryfikująca zastaną strukturę kształcenia zawodowego. Zwolennicy tego podejścia argumentują jednak, że umożliwia ono koncentrowanie środków na strategicznych celach, niemogących przebić się oddolnie w obrębie systemu. W praktyce jest to podejście nierynkowe, jeśli stosowane jest jako jedyne: jego efektem staje się najczęściej rozerwanie związku między kwalifikacjami pracowników a ich zarobkiem, bo nie rynek decyduje tu o wielkości i strukturze podaży siły roboczej, a politycy, eksperci i urzędnicy. Koszt ich pomyłek może być wysoki.

Podejście nieograniczonego dostępu (demokratyczne) zakłada finansowanie przez rząd kształcenia w takich zawodach i specjalnościach, jakie są pożądane przez osoby uczące się. W praktyce jest to system rzadki: dotyczy niektórych krajów (Niemcy, Włochy) i niektórych wybranych kierunków studiów (stosunkowo mało kosztowne studia wyższe). Podejście to stwarza możliwości kształcenia młodzieży w długim okresie, co przyjmowane bywa jako rodzaj polityki skierowanej przeciw bezrobociu. Przyjmuje się, że powoli eliminowane są z wyobraźni i aspiracji uczących się te formy i treści kształcenia, które nie są w oczywisty sposób pożądane na rynku. Rzadko który kraj może w długim okresie przyjąć takie rozwiązanie: jest kosztowne, a jego rezultaty niejasne.

Trzecie podejście, liberalno-rynkowe, zakłada zdolność samoregulacji systemu edukacyjnego. Opiera się ono na przekonaniu, że szkoły pozytywnie zareagują na oczekiwania kandydatów i będą kształciły w zawodach i specjalnościach najbardziej pożądanych na rynku pracy. W szczególności zakłada się, że jeśli

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

w systemie edukacyjnym funkcjonują szkoły prywatne, to przystosowanie będzie szybsze i bardziej adekwatne do potrzeb. Władze szkolne stoją wobec presji otoczenia, organizowane są liczne rankingi uczelni i szkół, wpływające na ich renomę i w rezultacie kierunki bardziej rynkowe, czyli gwarantujące lepsze zatrudnienie, rozwijają się, natomiast te, które stwarzają niewielkie szanse dobrego zatrudnienia, są eliminowane na skutek braku zainteresowania kandydatów.

Każde z tych podejść jest ułomne, założenia wyjściowe nie zawsze sprawdzają się w praktyce. Dlatego też pewnym zabezpieczeniem jest przyjmowanie systemu mieszanego, gdy każde z opisanych podejść stosuje się w ograniczonym zakresie. Zjawisko takie występuje w Polsce. System edukacyjny stanowi w praktyce połączenie podejścia państwowo-centralistycznego oraz liberalno-rynkowego. Podejście demokratyczne nie jest brane pod uwagę, co wiąże się z ograniczeniami zasobowymi.

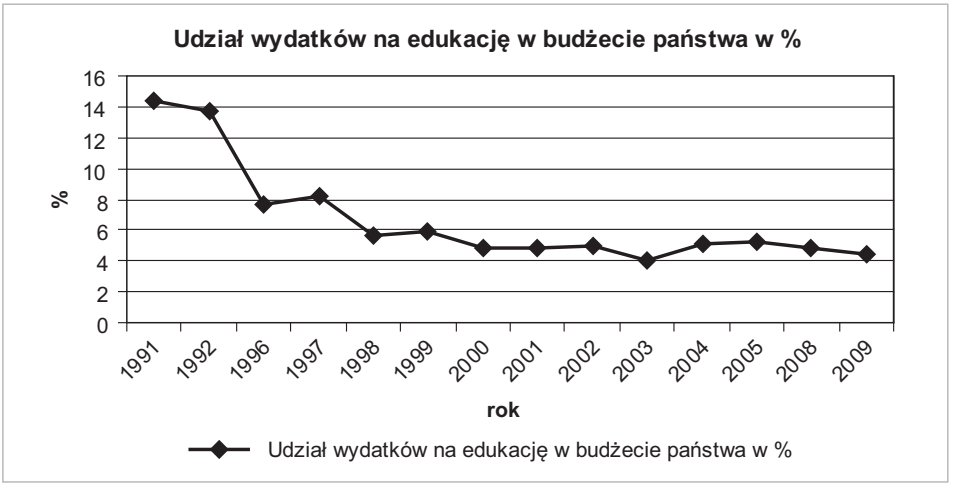
Do wczesnych lat dziewięćdziesiątych w Polsce przeważało podejście państwowo-centralistyczne, w obrębie którego stawiano na generowanie przez system edukacyjny licznej grupy robotników półwykwalifikowanych, nauczanych w zasadniczych szkołach zawodowych, przy ograniczaniu w latach osiemdziesiątych nakładów na kształcenie specjalistów o wyższych kwalifikacjach. Wykształcenie wyższe było dosyć elitarne: w roku 1983 zdobyło je 5,5 proc. osób w wieku 15 lat i więcej. W tamtym systemie absolwenci wyższych uczelni uzyskiwali wynagrodzenie na poziomie zbliżonym do tego, które otrzymywali rówieśnicy, podejmujący pracę tuż po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej. Jak wspomniano wcześniej, oznaczało to, że nie istniała na początku zatrudnienia premia edukacyjna.

Kryzys gospodarczy i polityczny w latach osiemdziesiątych w Polsce powodował, że tendencje świadczące o nadchodzącej zmianie struktury gospodarki w kierunku większego w niej udziału usług były słabo zauważalne. Powodem była zachodząca prywatyzacja: opanowała ona dyskurs publiczny i ograniczyła inne sposoby widzenia, w szczególności kwestię deindustrializacji. Nie dostosowywano więc szybko struktury systemu edukacji do tej zmiany, ponieważ ani decydenci, ani inne podmioty społeczne nie byli świadomi zakresu, głębokości i szybkości nadciągających zmian. Dopiero lata dziewięćdziesiąte uwidoczniły konieczność ograniczenia kształcenia w wąskoprofilowych szkołach zawodowych, zwiększenia zakresu skolaryzacji na poziomie studiów wyższych oraz rozszerzenia możliwości kształcenia na potrzeby rozwijających się usług i infrastruktury obsługującej gospodarkę rynkową (Adamski i in. 1993). Pojawiło się wiele ofert pracy w zawodach, do których dotychczas nie kształcono. Zmalało zapotrzebowanie na kadrę techniczną (inżynierów i techników), wzrosło natomiast – na specjalistów w zakresie finansów, marketingu, handlu, informatyki, telekomunikacji, prawa.

W połowie lat dziewięćdziesiątych okazało się, że wyższe umiejętności zawodowe mają dobrą cenę rynkową. Pracodawcy zaczęli lepiej płacić specjalistom znającym języki obce, obsługę programów komputerowych, potrafiącym pracować zespołowo, przedsiębiorczym, kreatywnym, z wysokim morale pracy. Początkowo, nie znajdując takich osób wśród absolwentów systemu edukacyjnego, pracodawcy zaczęli poszukiwać ich wśród cudzoziemców lub osób, które po pobycie za granicą (w celach zarobkowych i edukacyjnych) mogły powrócić do kraju.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 2. Dynamika wydatków na edukację w Polsce w latach 1991–2009



Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2004, str. 622, tab. 6 (539), 2006 tab. 7 (547), 2010 tab. 6 (541).

Badania Anny Buchner-Jeziorskiej w połowie lat dziewięćdziesiątych oparte na analizie czterech tysięcy prasowych ogłoszeń rekrutacyjnych pokazały, że od absolwentów wymagano znajomości co najmniej jednego języka obcego (69 proc.) oraz doświadczenia zawodowego (69 proc.). Prawie 45 proc. pracodawców oczekiwało dodatkowych uprawnień, dyplomów, certyfikatów, dla jednej trzeciej ważna była umiejętność pracy w zespole, zaś 28 proc. ogłaszało, że oczekuje pracownika dynamicznego, samodzielnego, prężnego. Warto też dodać, że 30 proc. ogłaszających się pracodawców nie precyzowało kierunku pożądanego wyższego wykształcenia kandydatów do pracy, oczekując ukończenia jakichkolwiek studiów, prawdopodobnie jako gwarancji umiejętności uniwersalnych (Buchner-Jeziorska 2001).

Konieczne zmiany w systemie edukacji wymagały nakładów zarówno ze strony budżetu państwa, jak i gospodarstw domowych. Niestety, jeśli wziąć pod uwagę udział procentowy wydatków na edukację w budżecie państwa, to nie rosły one w latach dziewięćdziesiątych. Przeciwnie – systematycznie malały (wykres 2). W sposób oczywisty powodowało to większy zwrot w kierunku modelu liberalno-rynkowego. Skoro nie można było liczyć na zasilenie edukacji z funduszy publicznych, obywatele musieli uzyskać prawo decyzji o tym, w jaki sposób wydatkują swoje indywidualne zasoby przeznaczone na podwyższenie kwalifikacji. W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku państwo przyzwoliło na powstanie segmentu szkolnictwa prywatnego wszystkich szczebli bez realnego wpływu na treści nauczania w szkołach zawodu. W odniesieniu do tego początkowego okresu można mówić o ukrytym założeniu, jakoby segmenty szkolnictwa finansowanego z prywatnych funduszy lepiej przystosowywały się do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Nie przyniosło to jednak oczekiwanych rezultatów. Reforma szkolnictwa zawodowego i wyższego w Polsce musiała być podjęta później w wersji radykalnej, ponieważ zmiany cząstkowe okazały się niewystarczające.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 4. Wydatki na edukację w budżecie gospodarstw domowych

Dochód w zł	Ogółem	Gospodarstwa domowe według liczby osób uczących się lub studiujących (w procentach)	
		1	2
Do 200	6,7	9,4	6,0
200,01–550	12,1	10,7	12,1
550,01–1100	19,1	26,7	31,7
1100,01 i więcej	76,2	75,4	72,4

Źródło: Kołaczek 2007: 33.

Prywatne wydatki na kształcenie to problem przede wszystkim dla mniej zamożnych rodzin. Ustalono, że ogólnie nakłady na edukację są powiązane ze statusem społeczno-ekonomicznym rodzin, poziomem wykształcenia rodziców osób kształcących się, miejscem zamieszkania rodzin oraz ich dochodami (Kołaczek 2007: 33). Rodziny o niższym statusie społeczno-ekonomicznym wydają mniej na edukację. Pod tym względem wyróżniają się rodziny osób pracujących na własny rachunek, które wydają na ten cel o 50 proc. więcej niż rodziny pracownicze (tamże). Jednak po roku 2006 gwałtownie spadła liczba deklaracji o odczuwanym braku środków na finansowanie nakładów związanych z nauką (tabela 5). Może to oczywiście być skutkiem dofinansowania wydatków na naukę szkolną, studia i szkolenia z projektów finansowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego po roku 2004 (wymagają one jednak wkładu strony polskiej). Skok ten można zinterpretować jako ważny dla rodzin i świadczący o zwiększeniu skuteczności polityki równych szans.

Tabela 5. Brak pieniędzy na edukację w gospodarstwach domowych wg CBOS w wybranych latach (1995–2011)

Czy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy zdarzyło się Panu/i lub w Pana/i gospodarstwie domowym, że nie starczyło pieniędzy na:	XI 1995	IV 1996	X 1996	X 1997	IV 2002	IV 2003	III 2005	III 2006	III 2010	III 2011
	W procentach									
wydatki związane z nauką, kształceniem	22	20	21	22	20	23	22	21	12	12

Źródło: Wądołowska 2011/CBOS.

Cechą charakterystyczną polskiego systemu polityki społecznej jest też kierowanie transferów finansowych na dzieci uczące się w sytuacji, gdy rodziny legitymują się dochodem uprawniającym do świadczeń socjalnych. Obejmują one zasiłki rodzinne, dodatki do zasiłków rodzinnych na uczące się dzieci, dodatki z tytułu podjęcia nauki w innej miejscowości niż zamieszkiwana przez rodzinę, dodatki z tytułu konieczności rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego, które

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

uczy się lub kształci w szkole wyższej, pomoc pieniężna dla sierot biologicznych lub społecznych kontynuujących kształcenie (Kołaczek 2007: 35–37). Nie są to duże sumy, jednak dla uboższych rodzin mają znaczenie.

Dopasowanie i jego skutki w szkolnictwie zawodowym (zasadniczym i średnim)

W roku 1989 aż 46 proc. absolwentów szkół podstawowych podejmowało naukę w zasadniczych szkołach zawodowych i choć wskaźnik ten spadał przez następne lata, pod koniec lat dziewięćdziesiątych nadal obejmował 34 proc. młodych ludzi, którzy w wieku 15 lat musieli decydować się na wąski zawód narzucony przez profil lokalnej szkoły, wypuszczającej absolwentów dla nieistniejącego już w dawnych rozmiarach dużego zakładu pracy. W latach dziewięćdziesiątych nastąpiło stopniowo odejście od masowego kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym. Udział kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych między rokiem 1990/1991 i 2001/2002 zmalał z 43,0 proc. do 18,8 proc., co większości dało szanse na wejście na drogę edukacyjną, mogącą z czasem doprowadzić do wykształcenia wyższego (Sztanderska, Liwiński 2007).

Na początku lat dziewięćdziesiątych istniejące technika zawodowe kształciły wąsko profilowo dla potrzeb przemysłu, w tym ciężkiego i wydobywczego, bez możliwości kształcenia dla gospodarki opartej na usługach, oraz na szybko zmieniającej się, nowoczesnej technice. Dotychczasowy poziom nauczania ogólnego był też tak niski, że praktycznie uniemożliwiał zmianę wyuczonego zawodu. Uznano w tej sytuacji, że konieczne jest kształcenie zawodowe, zapewniające dobre wyposażenie absolwentów w wiedzę techniczną czy specjalistyczną, tak aby w przyszłości mogli podjąć pracę na stanowiskach zbliżonych do pierwotnego profilu. Była to idea kształcenia szerokoprofilowego, w odróżnieniu od wąskich profili typowych dla ustępującego systemu zasadniczych szkół zawodowych. Efektem edukacji miał stać się aktywny, mobilny, zdolny do ciągłego doskonalenia się pracownik, rozumiejący konieczność uczenia się również w starszym wieku. W podejściu tym chciano odejść też od systemu **scholarnego** szkolnictwa zawodowego na rzecz systemu **dualnego**, w którym proces uczenia się teoretycznego jest uzupełniany przez nabywanie praktycznych umiejętności w starannie wyselekcjonowanym zakładzie pracy (Kozek 1994). Nie zdobył natomiast wsparcia model *career education*, charakterystyczny dla systemu edukacyjnego USA, w którym kariera edukacyjna ujmowana jest jako indywidualna inwestycja ucznia w przyszłą karierę zawodową, przy wsparciu wyspecjalizowanych instytucji eksperckich, głównie doradców zawodowych.

Kontynuowana obecnie w Polsce reforma kształcenia zawodowego podjęta pod koniec ostatniej dekady ubiegłego wieku obejmowała zmiany strukturalne, programowe i organizacyjne oraz system egzaminowania. Zmiany strukturalne polegały na przejęciu szkół (podstawowych i średnich) przez jednostki samorządu terytorialnego celem pobudzenia odpowiedzialności władz lokalnych za sposoby i kierunki kształcenia na danym terenie oraz wprowadzenie nowych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

typów szkół. Zakładano, że absolwenci gimnazjów będą mogli podjąć naukę zawodu w dwuletnich szkołach zawodowych lub liceach o profilu zawodowym (technicznym, ekonomicznym, społecznym, handlowym). Dwuletnie szkoły zawodowe miały kończyć się modułem specjalizacyjnym, którego orientację uzależniano od potrzeb lokalnego rynku pracy, a nawet konkretnego pracodawcy. Trzyletnie licea zawodowe miały dostarczyć podstaw specjalizacji zawodowej, lecz równocześnie zapewnić możliwość podjęcia nauki na studiach wyższych lub w szkołach policealnych, a nawet umożliwić zmianę zawodu.

W nowy sposób zaprogramowano szkoły policealne: uczniowie mieli być przygotowywani do zawodu technika. System zmian oznaczał, że przeciętnie o rok wydłużył się okres pobierania nauki w szkołach, a praktyczne kształcenie zawodowe miało być realizowane w zakładach pracy i centrach kształcenia. Zakładano, że w szkołach zawodowych dwie trzecie uczniów powinni stanowić młodociani pracownicy, a kształcenie pozostałej jednej trzeciej ma odbywać się u pracodawców, również w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Centra kształcenia praktycznego utworzono na bazie najlepszych, dobrze wyposażonych warsztatów szkolnych. Są one dofinansowywane po to, by stały się miejscem poznawania nowoczesnej techniki.

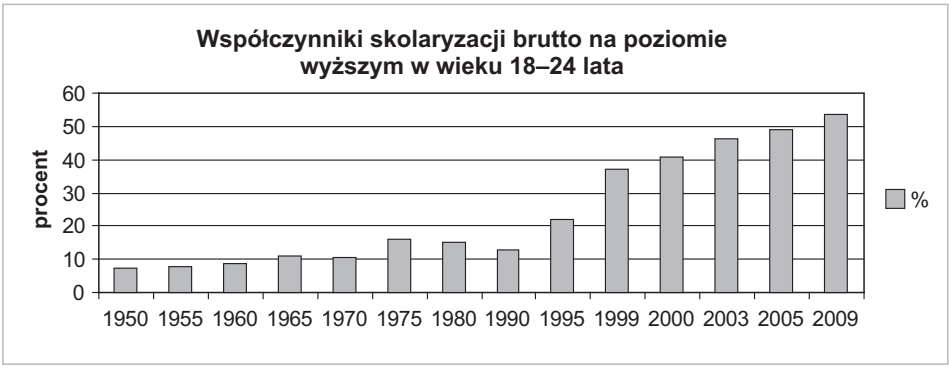
Reforma ta była wielkim wyzwaniem dla władz samorządowych. Wymagała nakładów finansowych i doradztwa, co w warunkach ciągłego deficytu budżetowego samorządów stało się bardzo trudne. Ocenia się jednak, że ogólnie efekt reform podjętych w roku 1999 jest pozytywny. Z pewnością powierzenie odpowiedzialności za szkoły zawodowe średniego i zasadniczego poziomu władzom lokalnym było dobrą decyzją. Dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy jest lepsze niż wcześniej, choć oczywiście nadal nie natychmiastowe. Władze lokalne nie zdecydowały się na daleko posuniętą komercjalizację szkół tego poziomu. Nie wnikając w pobudki takiej strategii, warto zauważyć, że oznacza to dostęp do nauki zawodu dla uczniów ze środowisk społecznych o relatywnie niskim statusie ekonomicznym (*Structures of Education* 2008). System ten zawierał w sobie także zamiar wyrównania szans na mobilność edukacyjną i umożliwienie większej liczbie uczniów zdobycia zawodu oraz uzyskania matury – co prawda w powolniejszym tempie – lecz z ideą kontynuowania edukacji na studiach wyższych. Władze lokalne muszą podejmować decyzje, których skutki staną się widoczne za jakiś czas. Nadal jednak słabością pozostaje koordynacja rozpowszechnienia wiedzy o zmianach na rynku pracy na szczeblu państwa. Mimo dobrej woli władze regionalne i lokalne mają bardzo ograniczone możliwości zrozumienia dynamiki rynku pracy i kierunku ich zmian (tamże). By poprawić te możliwości już w latach 2004–2008 wprowadzono uczenie się na tak zwanych dobrych praktykach (tamże).

Dopasowanie i jego skutki w szkolnictwie wyższym

W krajach europejskich szkolnictwo wyższe rozwijało się bardzo dynamicznie od lat sześćdziesiątych, do tego stopnia, że wystąpiło zjawisko podzatrudniania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 3. Współczynniki skolaryzacji brutto na poziomie wyższym w Polsce dla wieku 18–24 lata na podstawie roczników statystycznych GUS w latach 1950–2009 (wybrane lata)



Źródło: Roczniki Statystyczne GUS.

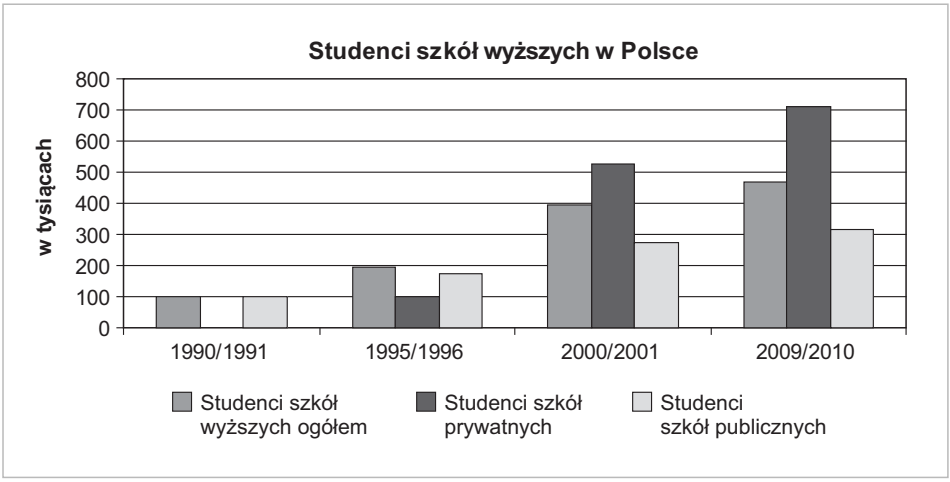
ludzi z wyższym wykształceniem, a więc zatrudniania ich na stanowiskach niewymagających wysokiego cenzusu edukacyjnego. W Polsce współczynniki skolaryzacji stały się porównywalnie wysokie i wykazały znaczną dynamikę od lat dziewięćdziesiątych XX wieku. W roku 1990 współczynnik skolaryzacji osób w wieku 18–24 lata wynosił 12,9, a w roku 2009 – aż 53,7 proc. (wykres 3). Można oczywiście interpretować tę zmianę jako niezwykle korzystną z punktu widzenia jakości życia osób coraz lepiej wyedukowanych, a także ich lepszych szans na rynku pracy. Ta pozytywna zmiana dokonała się jednak w bardzo specyficzny sposób, oznaczający jej finansowanie z prywatnych zasobów rodzin studentów. Nawet te o niskim statusie ekonomicznym decydowały się na inwestycje edukacyjne, a zjawisko łączenia studiów i pracy stało się powszechne i akceptowane jako życiowa konieczność. Oficjalnie prywatne inwestowanie jest zauważane i objaśnianie ograniczeniami finansowania publicznego. Ministerstwo Edukacji Narodowej zauważa oficjalnie, iż „W ostatnich dwóch dziesięcioleciach, kiedy liczba studentów w Polsce wzrosła z 403 tys. w roku akademickim 1990/1991 do 1930 tys. w roku akademickim 2007/2008 – co powszechnie uważa się za jedno z osiągnięć polskich przemian ustrojowych – nakłady na jednego studenta adresowane do uczelni publicznych były niskie (trzy-, czterokrotnie niższe niż w wiodących krajach europejskich) i malały, ponieważ znacznie szybciej rosła liczba studentów niż nakłady na szkolnictwo ogółem”[1].

Początkowo zaczęły powstawać szkoły prywatne, niefinansowane z budżetu państwa, a następnie wzrosła ilościowo oferta edukacyjna w szkolnictwie publicznym. W roku akademickim 1990/1991 studiowało w Polsce 403,8 tys. ludzi, wszyscy w uczelniach publicznych, w roku akademickim 2000/2001 studia objęły ponad 1,5 mln osób, w tym prawie 1/3 w szkolnictwie niepublicznym, a w roku akademickim studiowało ponad 1,9 mln osób, w tym ponad 633 tys. w szkołach niepublicznych.

[1] http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo_wyzsze/dane_statystyczne_o_szkolnictwie_wyzszym/, pobrane 15.01.2012.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 4. Studenci szkół wyższych w Polsce w tys. w wybranych latach akademickich



Źródło: obliczenia własne na podstawie Rocznika Statystycznego GUS 2010, tab. 36 (261).

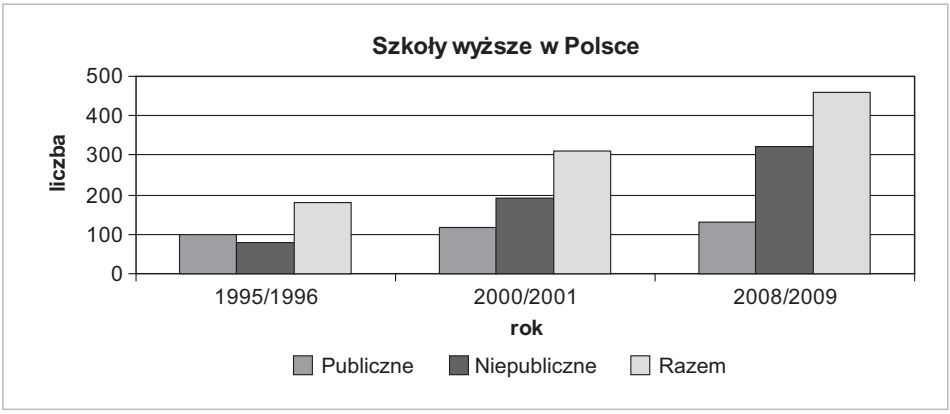
W rezultacie pod koniec lat dziewięćdziesiątych 40 proc. młodych ludzi studiowało na poziomie wyższym, z tym że jedna trzecia wykorzystywała zasoby rodziny lub własne. Oznacza to, że wyższe wykształcenie w pełni ujawniło swoją wartość rynkową, skoro rodziny były zainteresowane inwestycjami w edukację dzieci. Wykształcenie wyższe nieco się jednak zdemokratyzowało w przebiegu transformacji. Otóż okazuje się, że w latach 1988–2006 dokonywał się systematyczny spadek wpływu wyższego wykształcenia na przynależność do inteligencji (Domański, Mach 2008: 283). Mniejsza elitarność wykształcenia wyższego zaczęła być źródłem jego względnej deprecjacji, także na rynku pracy. Badania Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego dotyczące marki dyplomów wykazały, że pracodawcy zwracają uwagę na to, która uczelnia wydała dyplom. Wyżej cenione są dyplomy wydawane przez uczelnie publiczne ze względu na większe zaufanie do rzetelności mechanizmów selekcyjnych na tych uczelniach (Krawczyk-Radwan i in. 2010: 81).

W odniesieniu do szkolnictwa wyższego zasadnicze zmiany nastały stosunkowo późno, wraz z podjęciem przez Polskę tak zwanego procesu bolońskiego i trzystopniową organizacją studiów wyższych przy założeniu, że studia pierwszego stopnia będą wyższymi studiami zawodowymi z wkomponowanymi praktykami zawodowymi. W szkolnictwie prywatnym większość szkół wyższych posiada uprawnienia jedynie do kształcenia na poziomie zawodowym, czyli ma prawo do nadawania tytułu licencjata.

Wysoki koszt kształcenia na poziomie wyższym spowodował, że wielu studentów decyduje się na studia zaoczne i wieczorowe, łącząc naukę z pracą zawodową. Rada Główna Szkolnictwa Wyższego wyraziła swoją negatywną ocenę tej tendencji i zażądała, by proporcja studiów dziennych do wieczorowych, zaocznych i eksternistycznych w obrębie danej uczelni była nie mniejsza jak jeden do

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 5. Liczba szkół wyższych w Polsce w wybranych latach akademickich



Źródło: dane ze strony MNiSW: http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo_wyzsze/dane_statystyczne_o_szkolnictwie_wyzszym.

jednego. Rada oceniła, że w praktyce studia wieczorowe, a jeszcze silniej zaoczne i eksternistyczne, są mniej wartościowe, biorąc pod uwagę liczbę godzin zajęć, zakres przedmiotów i przerobionego materiału. Jednak ze społecznego punktu widzenia studia zaoczne i wieczorowe umożliwiają studiowanie wszystkim tym, którzy nie mogliby tego zrobić w trybie stacjonarnym ze względu na konieczność zarabiania na swoje utrzymanie.

Dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego nie uprawnia do stwierdzenia, że mamy bardzo dobre dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku, aczkolwiek z pewnością większa liczba absolwentów szkół wyższych jest odpowiedzią na zapotrzebowanie modernizującej się gospodarki. Warto zauważyć, że przystosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy jest jednym z kryteriów branych pod uwagę w różnego rodzaju rankingach i procedurach akredytacyjnych. Przy konstrukcji tych klasyfikacji, prowadzonych przez opiniotwórcze czasopisma, takie jak „Wprost", „Perspektywy", „Polityka" oraz „Rzeczpospolita", bierze się pod uwagę opinię pracodawców o przygotowaniu absolwentów do pracy i ich umiejętnościach oraz tak zwaną współpracę uczelni ze środowiskiem, przez co rozumie się system praktyk i badań na rzecz społeczności lokalnej jako część procesu edukacyjnego.

Od uczelni wyższych oczekuje się inicjatyw edukacyjnych w zakresie nowych zawodów. Wiele uczelni utworzyło nowe studia podyplomowe, które w krótkim czasie, bazując na pełnych studiach wyższych pozwalają osobom już pracującym przekwalifikować się i uzyskać zawody postrzegane jako atrakcyjne. W roku 1990/1991 studiowało w tej formie 26 140 słuchaczy, w roku 2000/2001 takich słuchaczy było 146 750, czyli 5,6 raza więcej, natomiast w roku akademickim 2005/2006 – 135 930. Wzrósł też jednocześnie krytycyzm środowiska zewnętrznego w stosunku do tego typu oferty edukacyjnej. Państwowa Komisja Akredytacyjna postanowiła objąć je więc procedurami ewaluacyjnymi od roku akademickiego 2011/2012.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Kształcenie ustawiczne

Skoro system szkolny cechuje się dużą powolnością dopasowania do potrzeb rynku pracy, to część nadziei związanych z szybszym na nie reagowaniem powinno się wiązać z systemem szkoleń. Badanie Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (rok 1997) ujawniło, że rzeczywiście, ważniejszym źródłem nabywania umiejętności są raczej szkolenia lub doświadczenie zdobyte w obecnej lub poprzedniej pracy (65,8 proc.) niż nauka w szkole lub na uczelni (57,3 proc.), aczkolwiek nie występowała wtedy znaczna przewaga któregoś z tych dwu sposobów doskonalenia zawodowego. Badani deklarowali w połowie, że doszkalanie wymagało finansowania w całości z ich prywatnych zasobów pieniężnych (49,1 proc. deklaracji), zaś ukończenie szkolenia pomogło w znalezieniu pracy (25,9 proc. odpowiedzi), zamianie poprzedniej pracy na lepszą (21,7 proc. odpowiedzi), oraz stworzyło perspektywę lepszych zarobków (46,9 proc. odpowiedzi).

Liczba osób, które kształcą się zawodowo po ukończeniu szkoły, według optymistycznych szacunków ministerstwa pracy wynosiła pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku 1,2–1,5 mln osób, co oznaczałoby 8–10 proc. czynnych zawodowo (*Narodowa Strategia* 2000). Potwierdzają to badania zrealizowane przez GUS (tabela 6). Od roku 2004 relatywnie dużo szkoleń kieruje się do pracujących i bezrobotnych, w związku z czym wśród ogółu badanych w szkoleniach organizowanych dla osób poszukujących pracy brało dotychczas udział 8,8 proc., wśród aktualnie pracujących 10,4 proc., a wśród osób poszukujących pracy aż 22,2 proc. (Feliksiak 2008).

Tabela 6. Kształcenie dorosłych. Procent uczestników w wieku 25–64 lata w Polsce w roku 2006

Wyszczególnienie	Formy edukacji	
Status na rynku pracy	Kształcenie formalne (szkoły dla dorosłych)	Wszystkie formy szkolenia poza systemem
Pracujący	6,9	26,3
Bezrobotni	6,2	8,0
Nieaktywni zawodowo	2,1	3,0
Ogółem	5,5	18,6

Źródło: *Kształcenie dorosłych*, Zakład Wydawnictw Statystycznych GUS, Warszawa 2009.

W porównaniu z 20-proc. kształceniem ustawicznym występującym średnio w krajach Unii Europejskiej oznacza to dużą różnicę, świadczącą o niedorozwoju usług edukacyjnych tego rodzaju. Zatem szkolnictwo zawodowe wszystkich poziomów stoi przed koniecznością rozwiązania problemu szkolenia ustawicznego. Nie jest jasne, gdzie znajduje się centrum decydowania o polityce szkolenia zawodowego: jest to ministerstwo edukacji czy ministerstwo pracy, czy może jakaś inna instytucja koordynująca. Polityka w tej dziedzinie jest formułowana w „trójkącie bermudzkim" między Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Ministerstwem Gospodarki i Ministerstwem Rozwoju Regionalnego. Dodatkowo może być kształtowana regionalna i lokalna polityka szkoleniowa. Zasadniczo to urzędy pracy koordynują działalność szkoleniową, w szczególności w odniesieniu do pewnych grup: bezrobotnych, osób poszukujących pracy, kobiet, osób w starszym wieku, grup specjalnej troski.

System szkolenia, w tym szkolenia typu *life long learning*, został zaprogramowany dla potrzeb związanych z wdrażaniem Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego zasady zaprezentowano w dokumencie zatytułowanym *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*. Opracowano go w Ministerstwie Edukacji i Sportu w lipcu 2003 roku. Głównym celem przedstawionym w tym dokumencie było zarysowanie kierunków rozwoju edukacji ustawicznej w kontekście kształcenia ustawicznego i kształtowania społeczeństwa opartego na wiedzy. W dokumencie zadeklarowano sześć strategicznych celów. Były to: kooperacja i partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego, poprawa dostępu do niego, podwyższenie jego jakości, zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki, rozwój usług doradczych, ukształtowanie zasobów informacyjnych dotyczących kształcenia ustawicznego, uznanie jego roli i ważności.

W owym czasie ministerstwo edukacji oszacowało, że 0,6 proc. wydatków budżetowych państwa jest przeznaczanych na edukację dorosłych i postawiło ambitny cel zwiększenia tych wydatków do poziomu 2,5 proc. w roku 2010. Szkolenie zawodowe i przeszkolenia w prywatnym sektorze szacowano na 0,8 proc. kosztów pracy, udział indywidualny – jak zakładano – pokrywał 39 proc. kosztów szkolenia.

Od roku 2003 w systemie szkolenia dla dorosłych wprowadzono znaczące zmiany. Powstały dwie ważne instytucje: centra kształcenia ustawicznego (szkoły dla dorosłych) oraz centra edukacji praktycznej z odmiennymi niż szkoły celami statutowymi. Mogą one integrować działania podejmowane przez różne placówki kształcenia ustawicznego i kształtować regionalne lub krajowe sieci instytucji kształcenia ustawicznego. By zwiększyć efekty skoordynowanego działania, został wprowadzony nadzór pedagogiczny i system egzaminów zewnętrznych. System ten współtworzą różne stowarzyszenia, fundacje, pozarządowe organizacje edukacyjne oraz prywatne firmy szkoleniowe.

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Diagnoza Społeczna 2010" ujawniły, że 11 proc. badanych powyżej 25 roku życia doszkalało się, co jest oszacowaniem zbliżonym do wyników uzyskanych przez GUS (Grabowska, Kotowska 2010).

Badania prowadzone w układzie lokalnym w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw wykazały, że nie potrafią one nawet oszacować swojego zapotrzebowania na umiejętności pracowników, których należałoby szkolić. Firmy zadeklarowały fakt uczestnictwa w szkoleniach w ostatnim roku w 30 proc. badanych przypadków. Według deklaracji firm barierami były właśnie trudność ustalenia, jakie szkolenia byłyby przydatne, oraz spodziewany wysoki ich koszt (Kubisz 2010: 10). Dodatkowo wyrażana jest opinia, że działania edukacyjne i szkoleniowe nie przekładają się na wzrost wydajności pracy (Matusiak, Kuciński, Gryzik 2009). Małe firmy wolą przyjmować do pracy osoby, które posiadają już okre-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

ślone kwalifikacje, niż inwestować w nie. Tych opinii właścicieli i menedżerów firm nie różnicuje to, czy są one innowacyjne, czy nie (Plago, Kornecki 2010).

Szkolenie ustawiczne jest więc nadal dużym wyzwaniem w Polsce. Odpowiedź na nie zależy od chęci dalszego uczenia się. W deklaracjach ta chęć jest dosyć wysoka: wyższa wśród pracujących niż wśród ogółu badanych, a najwyższa jest deklarowana przez osoby poszukujące pracy (tabela 7).

Tabela 7. Deklaracja skłonności do kształcenia się, szkolenia i przekwalifikowania zawodowego w celu poprawy szans zawodowych w roku 2006

Niezależnie od tego, czy Pan/i pracuje czy nie, czy, aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, był/aby Pan/i skłonny/a:	Odpowiedzi twierdzące wśród:	
	ogółu badanych	badanych zatrudnionych
	W procentach	
przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	61,5	71,2
wykorzystać swój wolny czas na naukę, zwiększanie kwalifikacji	56,9	67,1

Źródło: Feliksiak 2008.

Równe szanse edukacyjne

Reformy podjęte w Polce od początku lat dziewięćdziesiątych niewątpliwie przyniosły korzystne zmiany w zakresie równiejszego dostępu do edukacji. Upowszechniło się szkolnictwo na poziomie średnim, z tym że dziewczęta (i ich rodziny) chętniej wybierają licea ogólnokształcące, a chłopcy (i ich rodziny) średnie i zasadnicze szkoły zawodowe (25 proc. chłopców) (Sztanderska, Liwiński 2007: 82). Utrzymuje się nadal zróżnicowanie udziału kształcenia na poziomie średnim uzależnione od wielkości miejscowości zamieszkania: im mniejsza, tym mniejszy odsetek populacji młodzieży uczęszczającej do szkół średnich (4,7 proc. różnicy w grupie wiekowej 17–19 lat) (tamże).

Podejmowanie studiów jest coraz rzadziej uwarunkowanie statusem rodziców, jednak pewien rodzaj zróżnicowania pod tym względem nadal się utrzymuje. W roku 2005 ponad 86 proc. dzieci pochodzących z rodzin, w których rodzice legitymowali się wykształceniem wyższym, studiowało. Gdy rodzice posiadali wykształcenie podstawowe, studiujących dzieci było około 39 proc. Różnica wynosiła zatem ponad 2,2 raza. W badaniu z 2001 roku rozpiętości były jeszcze wyższe – 18 proc. młodych, których ojciec miał wykształcenie podstawowe, podejmowało studia i podobnie – 17 proc. młodych, których matka miała takie wykształcenie, szło na wyższe uczelnie. Na przeciwnym biegunie znajdowały się dzieci rodziców z wyższym wykształceniem – studiowało aż 92,6 proc. dzieci mężczyzn i 93,0 proc. dzieci kobiet posiadających wyższe wykształcenie (Sztanderska, Liwiński 2007: 84). Autorzy zauważają, że te różnice ilościowe, zmniejszając się, mogą dawać pozorny obraz wyrównywania szans edukacyjnych dzieci z rodzin o zróżnicowanych statusach edukacyjnych: wskazują na zróżnicowanie poziomu szkół wyższych w Polsce oraz rozpowszechnienie się zjawiska studiowania za granicą.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Podsumowanie

W Polsce, budując rynek pracy, od początku uświadamiano sobie wagę kapitału ludzkiego dla pobudzenia jego dynamiki. Na wstępie dysponowano specyficzną jakością zasobów edukacyjnych. Tylko mała część siły roboczej dysponowała wyższym wykształceniem, a renta edukacyjna za wysiłek jego zdobywania była niezwykle niska. Pomimo deklarowanych w systemie socjalistycznym wielkich wysiłków edukacyjnych państwa, zasoby siły roboczej były bardzo słabo edukowane: w roku 1992 prawie 45 proc. siły roboczej nie miało żadnego wykształcenia zawodowego, a następne 26,3 proc. posiadało je na poziomie zasadniczym zawodowym[2], przeważnie w wąskich profilach zawodowych, dobrze zaadaptowanych do pracy w przedsiębiorstwach przemysłowych, co oznaczało pracę w charakterze robotników półwykwalifikowanych. Na początku transformacji było jasne, że muszą się dokonać zmiany, i że będą one dotyczyły młodego pokolenia; rzadziej więc podnoszono kwestię doskonalenia zawodowego. Pierwsze reformy dotyczyły szkolnictwa wyższego: otwarto je na inicjatywy prywatne, w rezultacie czego szybko rozwinął się segment szkolnictwa prywatnego i dynamicznie rozwinęły się płatne studia w trybie zaocznym, wkrótce także w segmencie publicznym. Systematycznie rósł poziom skolaryzacji na poziomie wyższym, do tego stopnia, że obecnie mówi się o przeedukowaniu społeczeństwa w aspekcie formalnym i prawdopodobnie niekorzystnej kontynuacji tego trendu w przyszłości. Zjawisko to opiera się na wzroście aspiracji edukacyjnych w okresie dwóch ostatnich dekad, a wynikało ono z oczekiwania renty edukacyjnej z tytułu zdobycia wyższego wykształcenia i spodziewane większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Drugi rzut reform edukacyjnych miał miejsce dopiero po dziesięciu latach transformacji ustrojowej i dotyczył edukacji zawodowej na poziomie średnim i wyższym. Zamiarem pierwszej z tych reform było podniesienie jakości wykształcenia zawodowego na poziomie średnim i wyeliminowanie niedostosowania wykształcenia zasadniczego zawodowego do potrzeb nowego typu gospodarki, opartej coraz bardziej na usługach. Miał to być system elastyczniej dostosowujący się do zmiennych wymagań i bardziej otwarty na wyzwania przyszłości, dający sposobność nabywania praktycznych umiejętności (w tym z zakresu nowych technologii) i potwierdzający je przez system egzaminów. Rezultaty tej reformy są oceniane niejednoznacznie; ponadgimnazjalne szkoły zawodowe są krytykowane za nadal niską jakość kształcenia praktycznego. Nie rekompensują tego większą drożnością edukacyjną ku wykształceniu wyższemu, jako że wyniki matur w tych typach szkół są znacząco gorsze od wyników w liceach ogólnokształcących.

Wykształcenie wyższe z kolei zasadniczo zostało podzielone na trzy poziomy, z których pierwszym miały być wyższe studia zawodowe, uzyskiwane w miarę szybko, praktycznie zorientowane. Poziom drugi, studiów magisterskich,

[2] Rocznik Statystyczny 1993, tabela 12 (78).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

miał prowadzić do bardziej elastycznych, opartych na połączeniach międzydyscyplinarnych, kwalifikacji. Wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji wieńczy ten proces (Chmielecka i in. 2009).

Kształcenie ustawiczne, w tym dla potrzeb pracodawców, mimo ambitnych deklaracji nie poprawiło się. Jest to uderzające w odniesieniu do poszukujących pracy, w tym szczególnie bezrobotnych. Doskonalenie zawodowe pozostaje nadal statusowe: najchętniej uzupełniają je i mają takie możliwości osoby z wykształceniem wyższym. Bezrobotni, mimo że deklarują największe chęci zdobywania dodatkowych umiejętności, nie są kategorią pod tym względem dostatecznie dobrze traktowaną. Dodatkowo możliwość doskonalenia zawodowego jest też nadal przydzielana w trybie decyzji uznaniowej. Pracodawcy stosują praktyki wykluczające ze szkolenia zawodowego tych, którzy są dla nich mniej cennym zasobem, a pracownicy publicznych służb zatrudnienia także uznaniowo, poprzez skomplikowane praktyki wyłączające, mogą pozbawić bezrobotnego szans na poprawę pozycji na rynku pracy, uniemożliwiając odbycie szkolenia. Tymczasem prawo do edukacji ustawicznej można traktować jako prawo człowieka i obywatela w społeczeństwie, w którym status edukacyjny decyduje o szansach życiowych. Być może każda osoba aktywna zawodowo powinna mieć prawo do bonu na doszkalanie i towarzyszącego mu urlopu szkoleniowego; pracujący w porozumieniu z pracodawcą, a bezrobotni po zasięgnięciu porady doradcy zawodowego.

Pracodawcy poszukujący pracowników obserwują u kandydatów znaczne braki kompetencji zawodowych (połowa przypadków), a w 42 proc. przypadków słabością kandydatów były braki umiejętności zawodowych niespecyficznych (tj. zdolność do samoorganizacji pracy, przejawianie inicjatywy, rozplanowanie i terminowa organizacja działań, skuteczne dążenie do celów). Pracodawcy obserwują nadal braki kompetencji miękkich u kandydatów (38 proc. wskazań) w zakresie umiejętności społecznych, czyli kontaktów interpersonalnych z klientami, współpracownikami, przełożonymi (*Badania kapitału ludzkiego* 2012). Jest to słabość kompetencyjna szczególnie ważna w gospodarce coraz bardziej opartej na usługach. O ile kompetencje zawodowe w ścisłym sensie można w dużym stopniu uzupełnić przez dobrze dobrane szkolenie, to zdolność samoorganizacji, inicjatywy czy umiejętności interpersonalne mogą być nabywane w ramach systemu doskonalenia zawodowego tylko częściowo. Kluczem do nich są pozytywne doświadczenia socjalizacyjne w miejscu pracy, u pracodawców, którzy potrafili ukształtować w swojej firmie proefektywnościową kulturę organizacyjną. Cenne są więc staże i praktyki, które mogłyby być organizowane jako specyficzna usługa edukacyjna u najlepszych, wzorcotwórczych pracodawców na lokalnych rynkach pracy.

Ogólna ocena przemian systemu edukacji w kontekście potrzeb społecznych i rynku pracy w ostatnich latach musi być daleka od jednoznaczności. Z pewnością można stwierdzić, że przebyto daleką drogę, oznaczającą ciągłe reformy i zmiany w systemie edukacji, podejmowane z myślą o lepszym dostosowaniu systemu nauczania do potrzeb nowej gospodarki. W aspekcie aspiracji i potrzeb

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

edukacyjnych także można mówić o ich wzroście i zaspokojeniu, nawet w wymiarze równiejszych szans edukacyjnych.

Jednocześnie warto zauważyć słabe jakościowo efekty tych zmian, utrzymywanie się sytuacji, gdy rozwój ekonomiczny jest blokowany przez niedostosowanie kwalifikacyjne każdego z żyjących pokoleń. Kapitał ludzki w Polsce nadal nie jest czynnikiem dynamizującym rynek pracy, jego jakościowe właściwości nie mają potencjału, by znacząco zwiększyć zatrudnienie.

Literatura przywoływana

Adamski W., Baethhege M., Bertrand O., Grootings P., Józefowicz A., 1993, *Edukacja w okresie transformacji. Analiza porównawcza i propozycje modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce*, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Badania kapitału ludzkiego. Największe badanie rynku pracy w Polsce, informacja na stronie: www.parp.gov.pl, pobrane w kwietniu 2012.

Borkowska St. (red.), 1999, *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Buchner-Jeziorska A., 1998, *Rynek pracy absolwentów szkół wyższych w Polsce lat dziewięćdziesiątych*, [w:] *Biuletyn Informacyjny Programu Reformy Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych*, Instytut Spraw Publicznych, nr 5/1998: 20–24.

Buchner-Jeziorska A., 2000, *Równość szans w dostępie do szkolnictwa wyższego w Polsce na przykładzie Uniwersytetu Łódzkiego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", rok LXII, z. 1: 155–169.

Buchner-Jeziorska A., 2001, *System edukacji a rynek pracy – na przykładzie absolwentów szkół wyższych w Polsce w latach 90.*, [w:] Urbaniak B. (red.), *Gospodarowanie pracą*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Chmielecka E. (red.), 2009, *Od europejskich do krajowych ram kwalifikacji*, Fundacja Funduszu Współpracy, Warszawa.

Crouch C., Finegold D., Sako M., 1999, *Are Skills the Answer? The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries*, Oxford University Press, Oxford.

Domański H., Mach B.W., 2008, *Inteligencja w strukturze społecznej: dziedziczenie pozycji, wykształcenia i kariera zawodowa 1982–2006*, [w:] Domański H. (red.), *Inteligencja w Polsce. Specjaliści, twórcy, klerkowie, klasa średnia?*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.

Drogosz-Zabłocka E., 1996, *Możliwość dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku*, [w:] *Edukacja a rynek pracy,* materiały z konferencji dla posłów II kadencji, Biuro Studiów i Ekspertyz, Kancelaria Sejmu, Warszawa.

Europejski Fundusz Społeczny dla edukacji. Podstawowe zagadnienia zarządzania projektami w obszarze edukacji – doświadczenia z wdrażania Działania 2.1 i 2.2 Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich, 2004–2006, 2008, Biuro Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego MEN, Warszawa.

Ex-post evaluation of the 2000–2006 ESF: Impact on the functioning of the labour market and on the investment in human capital infrastructure through support to systems and structures, 2010, on-line: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=73&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=2010 &advSearchKey=systems+and+structures&mode=advancedSubmit&langId=en, pobrane 25.03.2011.

Feliksiak M., 2008, *Życie zawodowe Polaków*, komunikat z badań CBOS BS/34/2008, Warszawa.

Field S., Hoeckel K., Kis V., Kuczera M., 2009, *Learning for Jobs: OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report*, OECD, Paryż, on-line: www.oecd.org/edu/learningforjobs.

Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast. Synthesis Report, 2008, Cedefop, Thessaloniki.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Grabowska I., Kotowska E.I., 2010, *Doskonalenie zawodowe a status na rynku pracy*, [w:] *Diagnoza 2011*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, on-line http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2011.pdf.

Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy, 2009, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, on-line: www.nik.gov.pl.

Jeruszka U. (red.), 2002, *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, IPiSS, Studia i Monografie Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Jeruszka U., 2003, *Rozważania nad zbliżeniem edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy*, [w:] Gerlach R. (red.), *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.

Kołaczek B., 2007, *Inwestycje w młode pokolenie i zasada równych szans w polityce rodzinnej i edukacyjnej*, „Polityka Społeczna", nr 8/2007.

Kowalczuk K., 2009, *Rola wykształcenia i zmiany w jego społecznym postrzeganiu w latach 1993–2009*, komunikat z badań CBOS BS/163/2009, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Kozek W., 1994, *Praca w warunkach zmian rynkowych*. *Wybrane zagadnienia*, First Business College, Warszawa.

Krawczyk-Radwan M., Antonowicz D., Walczak D., 2010, *Marka dyplomu. Wartość rynkowa, percepcja pracodawców*, on-line: www.iss.uw.edu.pl.

Kształcenie dorosłych, 2009, Zakład Wydawnictw Statystycznych GUS, Warszawa.

Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2005, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja Funduszu Współpracy, Warszawa.

Kubisz M., 2010, *Rozwój umiejętności i szkolenia w MSP. Analiza subregionu sosnowieckiego*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, OECD, Warszawa, on-line: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/Raport%20OECD%20MSP%20FINAL.pdf.

Kula E., Pękowska M., (wybór i oprac.), 2004, *Szkolnictwo wyższe w Europie i w Polsce w świetle założeń i realizacji procesu bolońskiego*, Wszechnica Świętokrzyska, Kielce.

Kwiatkowski S.M. (red.), 2001, *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Marody M., 1994, *In Search of Collective Sense*, „Polish Sociological Review", nr 1/1994: 17–22.

Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A., 2009, *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, on-line: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/foresight_kadr_nowoczesnej_gospodarki.pdf.

Mosakowski R., 2002, *Szkolnictwo wyższe w krajach Unii Europejskiej: stan obecny i planowane reformy*, Wyd. Politechniki Gdańskiej, Gdańsk.

Plago B., Kornecki J., 2010, *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*, PARP, Warszawa, on-line: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/raport_wyksztalcenie_pracownikow_a_pozycja_konkurencyjna_MPIPS30032011pdf.

Rittel S.J., 2003, *Edukacja i rynek. Wzajemne zależności*, [w:] Gerlach R. (red.), *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.

Senge P.M., 1998, *Piąta dyscyplina: teoria i praktyka organizacji uczących się*, przeł. Korolewska-Mróz H., Wyd. ABC, Warszawa.

Słomczyński K.M., Janicka K., Wesołowski Wł., 1994, *Badania struktury społecznej Łodzi, doświadczenia i perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.

Structures of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe. Poland 2008, [w:] *Structures of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe 2008*, CEDEFOP, TF Sharing Expertise in Training, Edition Eurydice, on-line http://www.eurydice.org.

Systems for Anticipation of Skill Needs in the EU Member States, 2008, CEDEFOP Working Paper, nr 1, October 2008: 40.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., 2011, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców, raport końcowy 2011*, on-line: http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf.

Sztanderska U., Liwiński J., 2007, *Beneficjenci polityki edukacyjnej państwa*, [w:] *Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.

Wądołowska K., 2011, *Materialny wymiar życia rodzin*, komunikat CBOS BS/35/2011, Warszawa.

Wciórka B., 2009, *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993–2009*, komunikat CBOS BS/70/2009, Warszawa.

Working Out Change: Systemic Innovation in Vocational Education and Training, 2009, OECD/CERI Study of systemic innovation in vocational education and training, OECD.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

10 Polityka i strategia rynku pracy w kontekście społecznym

Rządy mogą prowadzić walkę z bezrobociem i szerszą politykę w dziedzinie zatrudnienia. Ta pierwsza jest obecna w dyskursie publicznym: bardziej apeluje do zbiorowej wyobraźni, łatwiej pokazać jej efekty w przypadku jednostek, wydaje się też po prostu tańsza. Polityka w dziedzinie zatrudnienia wymaga podtrzymywania jego poziomu, orientacji na tworzenie warunków dla powstawania nowych miejsc pracy i bardziej długofalowej perspektywy. Gdy w gospodarce funkcjonuje rynek czy quasi-rynek pracy, łatwiej jest mówić o polityce rynku pracy. Decydenci zazwyczaj najpierw postrzegają konieczność prowadzenia walki z bezrobociem, zanim dojdą do uświadomienia sobie konieczności prowadzenia polityki na rzecz zatrudnienia. Wydaje się, że obecnie w Polsce przeważa przekonanie o konieczności prowadzenia polityki zatrudnienia, która realizowana wyprzedzająco da efekty w walce z bezrobociem. Taką politykę można prowadzić w warunkach braku rynku pracy, przy quasi-rynku pracy i w warunkach rynku pracy. Gdy w danej gospodarce funkcjonują mechanizmy rynku pracy, decydenci mogą postrzegać zadanie prowadzenia polityki zatrudnienia i walki z bezrobociem jako bardzo trudne przedsięwzięcia, trudniejsze od sytuacji częściowego panowania nad gospodarką (np. w jej typie nakazowo-rozdzielczym, jaki istniał w Polsce przed rokiem 1989). W Polsce na początkowym etapie transformacji politycy z pewnością chcieli prowadzić walkę z bezrobociem, jednak szybko przekonali się, że powinni tworzyć warunki zapobiegające likwidowaniu miejsc pracy. Przybierało to postać dyskusji o konieczności ochrony polskiego przemysłu, pobudzenia wzrostu gospodarczego – ostatecznie dyskusje te zaowocowały koncepcją podnoszenia konkurencyjności polskiej gospodarki. W warunkach gospodarki globalnie uwikłanej trudno jest bowiem prowadzić politykę protekcjonistyczną, choć oczywiście wiele krajów ma takie możliwości. W ostatnich 20 latach Polska przeszła lekcję antyprotekcjonizmu i aspiruje do szerszej polityki zatrudnienia, opartej na imitacji wzorca europejskiego, jakim jest Europejska Polityka Zatrudnienia. Walka z bezrobociem jest tylko jej częścią.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Polityka zatrudnienia realizuje się na rynku pracy, dlatego też mówi się o polityce i strategii rynku pracy. Pojęcie polityka rynku pracy odnosi się do celów przyjmowanych w odniesieniu do rynku pracy, natomiast strategia rynku pracy odnosi się do sposobu osiągania tych celów. Oba pojęcia związane są z poglądami na to, jak rynek pracy funkcjonuje jako mechanizm, jakie powstają na nim problemy i czy rządy powinny na nie reagować.

Rządy mają wiele możliwości korygowania mechanizmu funkcjonowania rynku pracy, tak jak i innych rynków. Niektóre narzędzia oddziaływania są bardzo skuteczne, a ich efekty szybkie, inne jednak działają powoli, a ich rezultat bywa niejednoznaczny. Co ważne, nie wszystkie narzędzia i sposoby oddziaływania na rynek znajdują szeroką akceptację społeczną, co znacznie ogranicza możliwość ich implementacji. Przykładowo, niskie podatki o charakterze liniowym są postrzegane przez liberalnie zorientowanych ekonomistów i niektórych polityków jako skuteczne narzędzie rozwoju przedsiębiorczości i powstawania nowych miejsc pracy, w tym pracy na własny rachunek. Lecz niskie liniowe podatki w odniesieniu do wszystkich podmiotów systemu podatkowego są zazwyczaj silnie kontestowane w obrębie współczesnych społeczeństw, w związku z czym utrzymuje się wyrównawcza i dystrybucyjna polityka podatkowa w formule progresji. Inny znany problem to kwestia wysokości i okresu pobierania zasiłków dla bezrobotnych. Opinia publiczna w Polsce zdaje się przychylać do stanowiska, że osoby bezrobotne, które chcą pracować i to demonstrują, powinny otrzymywać zasiłki pozwalające przeżyć w długim okresie pozostawania bez pracy, natomiast specjaliści głowią się nad kwestią dostatecznie motywujących do podejmowania pracy zasiłków (a więc odpowiednio niskich) i ograniczonych do krótkiego okresu pozostawania na bezrobociu. W początkach transformacji mało popularne było przekonanie, że bezrobotni powinni pobierać zasiłek krótko (tabela 1). Zdecydowanie przeważała opcja, że powinny to być okresy dłuższe. Obecnie takie pytania nie są nawet stawiane, tak jakby rozstrzygnięto tę kwestię raz na zawsze.

Tabela 1. Opinie o pożądanym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych w roku 1992 i 1994

Jak Pan/i sądzi, jak długo bezrobotni powinni mieć prawo do pobierania zasiłku?	Wskazania respondentów według terminów badań w procentach	
	XI '92	X–XI '94
Trzy miesiące	8	–
Pół roku	12	17
Rok	20	31
Dwa lata	6	15
Bez ograniczeń, przez cały czas pozostawania bez pracy	38	32
Trudno powiedzieć (lub inne odpowiedzi)	15	(5)

Źródło: Derczyński 1998: 3.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W literaturze ekonomicznej próbuje się na wiele sposobów opisać politykę państw wobec rynku pracy. Przedmiotem zainteresowania jest oczywiście jej skuteczność w zależności od charakteru i kontekstu wdrażania. Socjologów interesują kwestie związane z polityką rynku pracy w szczególny sposób. Po pierwsze, zakładają oni i dyskutują kwestię społecznego zakotwiczenia polityki rynku pracy, co oznacza, że dostrzegają wpływ czynników społecznych, kulturowych i politycznych na zakładaną i realizowaną politykę rynku pracy. Przyjmują więc, że jest ona wynikiem złożonych decyzji i chęci osiągnięcia celów uważanych za wartościowe. Po drugie, dostrzegając jej zróżnicowanie, socjologowie starają się też pokazać, jak stopień społecznej akceptacji polityki rynku pracy wpływa na przyjmowane zmiany.

Rodzaje polityki i strategii zatrudnienia oraz rynku pracy

W literaturze przedmiotu rozważane są różne rodzaje polityki rynku pracy. Warto zwrócić uwagę na następujące kategorie:

- substytucyjna i komplementarna polityka rynku pracy,
- aktywna i pasywna polityka rynku pracy,
- polityka wolnorynkowa i oparta na konsensusie społecznym.

Podział na substytucyjną i komplementarną politykę rynku pracy dokonuje się na podstawie dominujących form walki z bezrobociem: działań wobec rynku pracy i w jego kontekście gospodarczym (Kabaj 1999). W obrębie polityki substytucyjnej mamy zatem do czynienia z tak zwaną ścisłą polityką rynku pracy, kładącą nacisk na działania w jego obrębie przy założeniu, że takie działania pozwolą najszybciej zareagować na niekorzystne zjawiska i skoncentrować środki na obszarach, które są kluczowe dla rozwiązania problemu. Jej celem jest zrekompensowanie skutków polityki gospodarczej wywołujących niekorzystne zjawiska na rynku pracy. W tym podejściu idzie o niwelowanie skutków niedoboru miejsc pracy przez politykę osłonową w postaci różnych form pomocy dla bezrobotnych. Chodzi też o to, by wspierać mechanizmy rynku pracy: wzmacniać jego przejrzystość, poprawiać mobilność siły roboczej, dostosowywać programy szkoleniowe do potrzeb nowej struktury rynku pracy. Fundusze na to przeznaczone pozostają w dyspozycji agend państwa lub samorządowych odgrywających rolę dysponentów na swoim obszarze działania. Ekonomiści są zainteresowani skutecznością substytucyjnej polityki rynku pracy, nie biorąc często pod uwagę, że celem zasiłku dla bezrobotnych nie jest aktywizacja bezrobotnego, lecz zniwelowanie dolegliwości finansowych związanych z bezrobociem. Polityka substytucyjna ma w Europie bardzo długą tradycję i społeczeństwa europejskie szeroko ją akceptują.

Politykę komplementarną z kolei interpretuje się jako uzupełniającą politykę gospodarczą, a jej zasadniczy cel ujmowany jest jako promowanie zatrudnienia. Nawet w krajach ograniczających politykę gospodarczą rządu, polityka komplementarna jest podejmowana głównie ze względów społecznych, choć oczywiście dążenie do pełnego wykorzystania istniejących zasobów pracy wydaje się racjo-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

nalną strategią ekonomiczną. Opiera się ona na tak zwanej prozatrudnieniowej polityce gospodarczej, najczęściej przy pełnej akceptacji podejścia substytucyjnego (przynajmniej w krajach europejskich). Polityka ta zakłada, że każda decyzja dotycząca inwestycji, podatków, kursów walut, umów międzynarodowych, ceł, deficytu budżetowego, kredytów skarbu państwa, restrukturyzacji zatrudnienia krajowego, a nawet polityka zagranicznych sojuszy – powinny być podporządkowane wzrostowi zatrudnienia krajowego i umożliwianiu zatrudnienia obywateli poza granicami kraju. Wychodzi się obecnie z założenia, że konkurencja związana z globalizacją oraz postęp techniczny przyczyniają się do nieprozatrudnieniowego wzrostu gospodarczego, zatem rządy powinny świadomie przeciwdziałać spadkowi zatrudnienia. W szczególności zjawisko nieprozatrudnieniowego wzrostu gospodarczego miało miejsce w Unii Europejskiej w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, a także w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. Wskazuje się, że Stany Zjednoczone Ameryki, w przeciwieństwie do krajów Unii Europejskiej, przez wiele ubiegłych dekad realizowały model wzrostu prozatrudnieniowego. W praktyce chodzi tu o programy wspomagające dążenie do uzyskania pełnego zatrudnienia. Obecnie również w Unii Europejskiej akceptuje się strategię komplementarną, czego wyrazem jest Traktat Amsterdamski i narodowe programy zatrudnienia w krajach członkowskich oraz stowarzyszonych. Krytycy podejścia amerykańskiego wskazują, że polityka ta jest tożsama z tworzeniem warunków do powstania wielu tanich miejsc pracy.

Polityka komplementarna rynku pracy w praktyce jest obecnie zalecana przez OECD, Unię Europejską, Radę Europy i Międzynarodową Organizację Pracy. Jej obiegowa nazwa to *job-creation-policy* (Boruta 2002), czyli polityka tworzenia nowych miejsc pracy.

Substytucyjna polityka rynku pracy

Zwyczajowo substytucyjną politykę rynku pracy określa się jako osłonową, dzieląc ją na pasywną i aktywną. Osłonowe programy pasywne przyjmują postać zasiłków dla bezrobotnych, wcześniej przyznawanych emerytur, świadczeń przedemerytalnych czy emerytur pomostowych. Natomiast programy aktywne zmierzają przede wszystkim do aktywizacji bezrobotnych. Ich zadaniem jest choćby czasowa aktywizacja i zwiększanie tym samym szans na zatrudnienie przez szkolenia, dopłaty do komunikacji, pożyczki na założenie mikrofirm; czasem są to regulacje prawno-ubezpieczeniowe, zachęcające pracodawców do zatrudniania pewnych grup bezrobotnych (np. absolwentów, niepełnosprawnych, kobiety), następnie są to roboty publiczne i interwencyjne. W statystykach Eurostatu i OECD jako instrumenty aktywnej polityki rynku pracy ujmowane są następujące działania (Wiśniewski 2010: 16–17):

- pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe wraz z kosztami administracji prowadzone przez publiczne służby zatrudnienia;
- szkolenia zawodowe wszelkiego rodzaju;
- rotacja i podział pracy (np. systemy skróconego czasu pracy, praca dzielona);

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

- zachęty zatrudnieniowe (programy umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, które bez wsparcia byłoby zlikwidowane);
- wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja osób niepełnosprawnych;
- bezpośrednie tworzenie miejsc pracy (subsydiowanie, roboty publiczne, prace interwencyjne, itp.);
- wspieranie podejmowania działalności gospodarczej.

Specjaliści, dyskutujący pożądany kierunek osłonowej polityki rynku pracy, są dosyć zgodni, że powinno się dążyć do przesunięcia funduszy z programów pasywnych na aktywne. Ma to dać taki rezultat, że przeciętny bezrobotny będzie starał się podjąć zatrudnienie, nawet za niskie wynagrodzenie i w niekorzystnych warunkach pracy, mając na uwadze niezadowalający poziom zasiłku z tytułu bezrobocia i krótki okres jego pobierania. Dyskutanci zapominają, że takie podejście jest właściwe w warunkach bezrobocia frykcyjnego, mniej odpowiednie w przypadku bezrobocia cyklicznego i nieodpowiednie w przypadku bezrobocia strukturalnego, gdy miejsca pracy, o które mogliby się starać bezrobotni, nie istnieją. Przywoływane są przypadki, że nawet w krajach niewypłacających w ogóle zasiłków dla bezrobotnych bezrobocie utrzymywało się na wysokim poziomie (Socha 1999). Podkreśla się także, że w ocenie skutków pobierania zasiłków powinno się wziąć pod uwagę kategorie bezrobotnych: absolwentów, matki małych dzieci, osoby w wieku przedemerytalnym, bezrobotnych o bardzo niskich kwalifikacjach i niskich poprzednio zarobkach. Bezrobotni tych kategorii mają poważne motywy pobierania zasiłku maksymalnie długo i dla nich okres ten nie jest równoznaczny z poszukiwaniem lepszej pracy. Odgrywa tu rolę nastawienie lękowe, onieśmielenie na rynku pracy, lecz także kalkulacja ekonomiczna, że łączenie zasiłku z pomocą socjalną daje podobny poziom dochodu jak trwałe zatrudnienie.

W wielu krajach zaczyna dominować nowe podejście do pasywnej polityki rynku pracy, określane jako zasada „wzajemnych zobowiązań": od osób bezrobotnych oczekuje się podjęcia rzeczywistych starań o wyjście z bezrobocia, a dalsze otrzymywanie świadczeń jest uwarunkowywane tym postępowaniem (Hurley 2010: 13–14). W dyskursie publicznym aktywizacja bezrobotnych jest prezentowana jako apelująca do idei „dać wędkę", a działania pasywne jako „dać rybę". „Dać wędkę" pozostaje w zgodzie z innymi ideami rynkowymi, w szczególności ideami osobistej zaradności. Zapomina się oczywiście w tym typie dyskursu, że istnieją często strukturalne przyczyny uniemożliwiające aktywizację większości bezrobotnych.

*

Podział na politykę wolnorynkową i politykę rynku pracy opartą na konsensusie społecznym uwzględnia kwestię wpływu sił społecznych na jej kształtowanie. Przy polityce wolnorynkowej zakłada się, że to mechanizmy rynkowe powinny decydować o tym, jak wygląda rynek w danym kraju. W krótkim czasie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

może to przynieść bardzo niekorzystne społecznie skutki (np. wysoki poziom bezrobocia, duże rozwarstwienie dochodowe podmiotów na rynku pracy, rozwój kapitału ludzkiego wykorzystującego indywidualne zasoby, marginalizację społeczną dużych grup i ich wykluczenie z życia społecznego, gospodarczego, a nawet politycznego). Uznaje się to za koszt dostosowania. W długim okresie polityka ta ma przynieść zdrowy rynek, elastycznie dostosowujący się do zmian w gospodarce. W tym podejściu państwo celowo nie ingeruje w rynek pracy, więc wszelkie dyskusje i negocjacje z partnerami społecznymi nie mają uzasadnienia praktycznego.

Polityka rynku pracy oparta na konsensusie społecznym przyjmuje założenie, że najbardziej wartościowe przystosowanie uzyskuje się, współdziałając z różnorodnymi jej interesariuszami, przede wszystkim przy uwzględnieniu równowagi sił między pracodawcami i związkami zawodowymi. Unia Europejska w swoich dokumentach programowych stale podkreśla znaczenie dialogu społecznego pomiędzy podmiotami stosunków pracy w opracowywaniu i realizacji strategii zatrudnienia (*Tacking Stock* 2002). Oczekuje się od krajów członkowskich i kandydackich wpisania dialogu społecznego w opracowywanie strategii prozatrudnieniowego wzrostu gospodarczego.

Programy rynku pracy planowane i realizowane w Polsce

W Polsce opracowano dotychczas kilka programów polityki rynku pracy, których zasadniczym celem było zwalczanie bezrobocia, choć z czasem doszły do tego cele związane z podtrzymywaniem i tworzeniem nowych miejsc pracy. Przegląd tych przedsięwzięć zawiera tabela 2.

Tabela 2. Polityki, strategie i programy rynku pracy w Polsce. Ich ewolucja

Główny instytucjonalny kreator	Program	Typ polityki i strategii rynku pracy
Rząd Tadeusza Mazowieckiego 1989–1991	Plan Balcerowicza: terapia szokowa w celu budowy gospodarki rynkowej. Budowa rynku pracy poprzez odstraszający przykład bezrobocia. Brak programu walki z bezrobociem.	Polityka osłonowa – szeroko dostępne zasiłki dla bezrobotnych. Brak polityki komplementarnej rynku pracy. Obawy przed nadmiernie aktywnym NSZZ Solidarność, jako związkiem zdolnym do zorganizowania protestu społecznego.
Rząd Jana Bieleckiego rok 1991	Postępująca prywatyzacja. Brak programu walki z bezrobociem.	Dążenie do polityki komplementarnej rynku pracy, pobudzanie przedsiębiorczości *versus* postępująca prywatyzacja. Obawy przed nadmiernie aktywnym NSZZ Solidarność, jako związkiem zdolnym do zorganizowania protestu społecznego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Główny instytucjonalny kreator	Program	Typ polityki i strategii rynku pracy
Rząd Hanny Suchockiej 1992–1993	Brak programu walki z bezrobociem. Postępująca prywatyzacja skutkująca spadkiem liczby miejsc pracy.	Działania osłonowe. Obawy przed nadmiernie aktywnym NSZZ Solidarność, jako związkiem zdolnym do zorganizowania protestu społecznego.
Rząd SLD – PSL 1993–1997	*Program Promowania Produktywnego Zatrudnienia i Zmniejszania Bezrobocia* na lata 1997–2000. *Program Promocji Aktywności Zawodowej Młodzieży* 1995–1998.	Polityka komplementarna i ograniczona substytucyjna.
Rząd AWS (początkowo z Unią Wolności) 1997–2001	*Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*. *Plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2000–2001*.	Polityka substytucyjna. Zwiększenie nacisku na aktywną politykę rynku pracy. Większy udział partnerów społecznych w przygotowaniu, monitorowaniu i ewaluacji *Narodowej Strategii* i programów operacyjnych.
Rząd SLD (Miller–Belka) 2001–2005	*Strategia Gospodarcza Rządu SLD – UP – PSL* 2002. Program *Pierwsza Praca*, pakiet *Przede Wszystkim Przedsiębiorczość*. Dążenie do imitacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia jako element przygotowań przedakcesyjnych: *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006 – realizacja.*	Zubożona polityka substytucyjna, brak funduszy na politykę komplementarną i aktywną politykę rynku pracy, elementy dialogu społecznego (konsultacje) wpisane w przygotowania przedakcesyjne.
Rząd PiS 2005–2007/ Prezydent RP	Umowa społeczna *Gospodarka – praca – rodzina – dialog* 2006–2007. Imitacja Europejskiej Strategii Zatrudnienia, program oparty na zobowiązaniach wobec Unii Europejskiej. Opracowanie dokumentu *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie*. Przygotowanie programu *Kapitał Ludzki* (zatwierdzony przez UE we wrześniu 2007).	Silny nacisk na dialog społeczny. Działania w zakresie polityki komplementarnej rynku pracy. Polityka komplementarna i substytucyjna, nacisk na projekty aktywne i systemowe, zorganizowany dialog społeczny w formule konsultacyjnej.
Rząd Platformy Obywatelskiej/PSL 2007 – ….	Imitacja Europejskiej Strategii Zatrudnienia, program oparty na zobowiązaniach wobec Unii Europejskiej w ramach *Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, Krajowa Strategia Zatrudnienia 2007–2013. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia* 2007–2013, realizacja programu *Kapitał Ludzki.*	Polityka komplementarna i substytucyjna, nacisk na projekty aktywne i systemowe, zorganizowany dialog społeczny z przewidywaną większą rolą partycypacyjną dla partnerów społecznych (udział w monitorowaniu i ewaluacji).

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Ewolucja polityki rynku pracy w naszym kraju wydaje się bardzo znamienna. Polska wkroczyła w erę konieczności prowadzenia polityki rynku pracy, od początku transformacji mając możliwość naśladowania udanych wzorców. Od początku istniała więc też świadomość, szczególnie wśród ekspertów, że polityka rynku pracy powinna być zarówno komplementarna, jak i substytucyjna, powinna uwzględniać działania pasywne i aktywne na rynku pracy oraz angażować partnerów społecznych. Kolejne rządy polskie nie pozostały obojętne w obliczu wyzwań rynku pracy i stosunkowo wcześnie uznały, że pasywna czy substytucyjna polityka rynku pracy jest niewystarczająca. Bardzo też wcześnie deklarowano konieczność przemieszczenia środków z działań pasywnych na aktywne, jednak w praktyce stało się to możliwe dopiero w późniejszym okresie, po wstąpieniu Polski do UE. W dalszym ciągu krytycy polityki kolejnych rządów w tej dziedzinie wskazują na zbyt słabo ochronną politykę w stosunku do miejsc pracy, co wyrażało się w oczekiwaniu na przykład tak zwanej polityki przemysłowej czy tworzenia warunków do rozwoju przedsiębiorczości (Szylko-Skoczny 2004). W ramach Unii Europejskiej nie może jednak występować preferencyjne traktowanie podmiotów krajowych, co w kwestii adekwatnej polityki ekonomicznej jest utrudnieniem. Należy jednak przyznać, że rządy przyczyniały się do pozyskania bezpośrednich inwestycji zagranicznych; szczególnie w okresie przedakcesyjnym kierując duży strumień pomocy publicznej do zagranicznych inwestorów. Już w roku 2001 – jak pokazywały szacunki – 35 proc. miejsc pracy w produkcji przemysłowej w Polsce znajdowało się w firmach zagranicznych (Hunya, Geishecker 2004).

Politykę wolnorynkową prowadzono ewidentnie na początku lat dziewięćdziesiątych, z czasem zaczęto doceniać udział partnerów społecznych w przygotowaniu polityki rynku pracy. W okresie przedakcesyjnym partnerzy społeczni byli konsultowani przy opracowywaniu polityki rynku pracy, co wypływało z konieczności naśladownictwa sposobu działania w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia (Kozek 2004). Wyjście poza formułę konsultacyjną dokonało się po roku 2007, gdy partnerzy społeczni uzyskali preferencje w ramach Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki* i mogą realizować projekty samodzielnie. Nie jest to model duński, gdzie partnerzy społeczni są głównymi rozgrywającymi polityki rynku pracy, jednak oznacza to pewien postęp. Nie są oni jednakże usatysfakcjonowani posiadanym stopniem wpływu na politykę rynku pracy.

Początkowo, w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, w Polsce nie opracowywano wyrazistych programów, wdrażano jedynie pewne lokalne projekty przeznaczone dla bezrobotnych (np. w ramach restrukturyzacji Wałbrzycha od roku 1989 z pomocą francuskich ekspertów rynku pracy). Nie przewidywano, że bezrobocie stanie się aż tak wielką plagą. Liczono też na zaradność społeczeństwa, tłumioną w poprzednim systemie; w tym zaradność w duchu indywidualnej przedsiębiorczości. Tak też był pomyślany plan Balcerowicza zakładający zaistnienie bezrobocia „higienicznego" i restrukturyzacje dostosowawcze. Zakładano, że to, co nie jest zakazane prawem, jest dopuszczalne w gospodarowaniu, zatem bezrobotni będą w stanie szybko wziąć sprawy w swoje ręce. Skala zwolnień, związana z upadkiem przedsiębiorstw państwowych, państwowych gospodarstw

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

rolnych i spółdzielczości była jednak olbrzymia i doprowadziła w praktyce do kryzysu politycznego w roku 1993. Co prawda początkowo zakładano, że każdy bezrobotny otrzyma wsparcie w postaci zasiłku, jednak to nie wystarczało. Bezrobotni nie stawali się masowo przedsiębiorcami, tak jak się optymistycznie spodziewano, nie podejmowali też pracy w usługach. Ich zasobność finansowa była niewielka, o czym decydowały niezwykle niskie wynagrodzenia pracowników najemnych w poprzednim systemie. Bezrobotni nie posiadali też umiejętności niezbędnych dla rozwijania przedsiębiorczości. Zwalniano przecież z pracy robotników przemysłowych, pracujących w warunkach ścisłego nadzoru produkcyjnego, w dużej części półwykwalifikowanych, nieprzygotowanych do samodzielnej pracy, kalkulacji ekonomicznej i orientacji rynkowej. Zwalniano też licznie urzędników, pracujących dotychczas w warunkach hierarchicznego podporządkowania w instytucjach biurokratycznych, ludzi nieposiadających umiejętności podejmowania kreatywnych decyzji. Obie te kategorie z trudem radziły sobie w nowej sytuacji. Rządy prowadziły politykę łatwych do uzyskania rent inwalidzkich i możliwości wcześniejszego przejścia na emerytury, co doprowadziło do dezaktywizacji zawodowej osób starszych i utrwaliło ten wzorzec „zaradności" w starszym pokoleniu. Początkowo większość bezrobotnych mogła liczyć na zasiłki wypłacane bezwarunkowo. W tym też okresie powoli kształtowało się stanowisko, że państwo powinno być odpowiedzialne za prowadzenie polityki rynku pracy. Ta opinia wiązała się z żądaniami wielu środowisk, by rząd prowadził politykę przemysłową o charakterze ochronnym i tworzył warunki dla rozwoju przedsiębiorczości w kraju. Uważano, że powinno się wprowadzić instrumenty aktywnej polityki rynku pracy, jednak nie posiadano wiedzy o tym, jakie jej instrumenty będą najbardziej korzystne w warunkach polskiej transformacji. Dyskutowano doświadczenia francuskie, niemieckie i brytyjskie, bowiem gospodarki tych krajów przeszły wcześniej udane restrukturyzacje gospodarcze, zmniejszając zatrudnienie w rolnictwie i rozwijając je w usługach. Nowi liberałowie rynkowi lansowali tezę, że prężnie rozwijający się sektor prywatny w Polsce będzie zdolny do wybudowania nowych miejsc pracy. Oczywiście, te nowe miejsca pracy powstawały, lecz miały inny charakter, cechowały się zmiennością, sezonowością i niepewnością. Nadto nie powstało ich na tyle dużo, by zrekompensować powstałą utratę.

Zamiar walki z bezrobociem w ramach wyraźnie wyodrębnionego programu podjął rząd oparty na SLD – PSL (lata 1993–1997). Towarzyszyła temu pierwsza fala wzmożonego dyskursu społecznego o przyczynach i skutkach bezrobocia. Prace koncepcyjne rządu trwały jednak długo; poprawa koniunktury gospodarczej spowodowała, że zbyt długo liczono na spadek bezrobocia na skutek wzrostu zapotrzebowania na pracę ze strony przedsiębiorców. Okazało się, że zachodzi proces wzrostu gospodarczego, opartego na lepszym wykorzystaniu osób już pracujących. Pomimo że ten rząd deklarował chęć walki z bezrobociem, jego interwencja była niewielka. Pierwszy jednoznaczny dokument pod nazwą *Program Promowania Produktywnego Zatrudnienia i Zmniejszania Bezrobocia* został przyjęty przez rząd SLD – PSL w roku 1997 na lata 1997–2000, czyli tuż przed wyborami parlamentarnymi. Nie był on oczywiście realizowany przez

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

koalicję opartą na AWS, która w roku 1997 wygrała wybory parlamentarne. Był to program ochrony zatrudnienia i wychodził poza model substytucyjny. Jego deklarowanym celem było kreowanie warunków wzrostu zatrudnienia w ilości od 2,4 mln do 2,9 mln miejsc pracy, między innymi przez stymulowanie inwestycji, rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, lepsze wykorzystanie dobrej ziemi uprawnej leżącej odłogiem, wzrost eksportu. Zakładano w nim także zwiększenie zatrudnienia na skutek wprowadzenia zmianowości pracy, dzielenia stanowisk, zwiększenie zatrudnienia krótkookresowego i doraźnego. Zakładano, że agendy państwa zwiększą swoją rolę jako koordynatorzy i promotorzy zatrudnienia, lecz że jednocześnie stworzy się warunki dla ograniczenia monopolu urzędów pracy w pośrednictwie, przez dopuszczenie prywatnych firm pośrednictwa pracy, szczególnie pracy czasowej.

Rząd AWS – UW po roku 1997 nie miał sukcesów związanych z tworzeniem nowych miejsc pracy, ponieważ prowadził politykę schładzania gospodarki w obawie przed inflacją. Zerwanie koalicji z Unią Wolności spowodowało, że rząd AWS nie był w stanie – jako mniejszościowy – podjąć nowych inicjatyw na polu zatrudnienia i je zrealizować. Był to okres bardzo trudny dla społeczeństwa polskiego, doświadczającego bezprecedensowego w swej skali bezrobocia i dla rządu o związkowym rdzeniu, niezdolnego jednakże zrealizować radykalnej reformy rynkowej. Rząd ten wprowadził jednak szereg zmian: przebudował system urzędów pracy, likwidując je jako administrację zespoloną i podporządkowując samorządom lokalnym, podjął prace koncepcyjne i analityczne związane z perspektywą wykorzystania środków europejskich do walki z bezrobociem (w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego). Rząd ten stał w obliczu wciąż rosnącego bezrobocia i w tej sytuacji prowadzenie substytucyjnej i opartej na aktywnych elementach polityki rynku pracy okazało się ograniczone. Nawet pasywna polityka osłonowa stanowiła duży problem dla finansów publicznych. Coraz mniej bezrobotnych mogło liczyć na zasiłki, ich wysokość relatywnie malała, a warunki umożliwiające ich pobieranie zaostrzano. Choć rząd ten – w szczególności po wyjściu z koalicji Unii Wolności – zamierzał prowadzić politykę niepogarszania położenia bezrobotnych, to nawet prowadzenie polityki pasywnej stawało się coraz trudniejsze. Rząd AWS był silnie zakotwiczony w NSZZ Solidarność; mniej dbał o porozumienie z organizacjami pracodawców i OPZZ. Nie wykorzystywał więc potencjału współpracy z tymi pomijanymi uczestnikami rynku pracy. Przeprowadził inne reformy prorynkowe (administracyjną, emerytalno-rentową, zdrowotną i edukacyjną), nie koncentrując się szczególnie na rynku pracy. Raczej były to reformy kontekstu rynku pracy. Wydaje się, że rząd ten, podobnie jak i następny, przytłaczała skala bezrobocia i związana z tym konieczność wyasygnowania olbrzymich środków na zasiłki.

Następny rząd, oparty na SLD, także nie prowadził polityki rynku pracy skutecznie przeciwstawiającej się rosnącemu bezrobociu. Drugi oryginalnie polski dokument strategiczny, odnoszący się do sfery zatrudnienia to *Strategia gospodarcza rządu SLD – UP – PSL*, przyjęta dopiero w roku 2002. Celem strategicznym było „doprowadzenie do powrotu gospodarki polskiej na ścieżkę szybkiego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

wzrostu, generującego nowe miejsca pracy", a więc z założenia był to nacisk na politykę komplementarną. Częścią strategii stał się program *Pierwsza Praca* oraz pakiet *Przede Wszystkim Przedsiębiorczość*, mający na celu ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej, szczególnie dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw, najszybciej generujących nowe miejsca pracy. Był to program na okres przejściowy, do czasu akcesji Polski do Unii Europejskiej. Jednocześnie rząd kontynuował prace koncepcyjne i analityczne związane z przygotowaniami do wykorzystania funduszy europejskich po akcesji. Stworzył podwaliny programu znanego później jako *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*.

Na początku pierwszej dekady obecnego wieku uważano, że polityka rynku pracy wymagała przede wszystkim strategii wchłonięcia przez rynek pracy młodej siły roboczej. Szacowano, że w roku 2002 na rynek pracy trafi rekordowa liczba 900 tysięcy osób, z czego tylko 280 tys. miało podjąć dalszą naukę. Odpowiedzią na ten problem był oryginalny program *Pierwsza Praca* (lata 2003–2005), nawiązujący przed wszystkim do strategii substytucyjnej, oceniany jako bardzo umiarkowany co do skutków. Planowano, że prowadzenie polityki prozatrudnieniowej rządu spowoduje, że 360 tys. rejestrujących się w urzędach pracy otrzyma możliwość skorzystania z udziału w programie *Absolwent*, 65 tys. podejmie pracę dzięki zachętom zawartym w ustawie o ułatwianiu zatrudnienia absolwentów szkół (ok. 55 tys. – refundacja pracodawcom ze środków Funduszu Pracy części składki na ubezpieczenie społeczne i ok. 10 tys. – refundacja składki w przypadku samozatrudnienia), około 25 tys. podejmie pracę okresową lub staż dzięki zachętom wynikającym z Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (refundacja wynagrodzeń, stypendia stażowe z Funduszu Pracy) lub rozpocznie własną działalność gospodarczą dzięki pożyczce z Funduszu Pracy, ponad 20 tys. ukończy szkolenia zawodowe (finansowane z Funduszu Pracy), 15 tys. podejmie działalność gospodarczą dzięki specjalnemu systemowi kredytów, poręczeń kredytowych i mikropożyczek, około 50 tys. podejmie pracę okresową, staż lub naukę dzięki wsparciu wynikającemu z rozporządzenia o podziale środków obecnej rezerwy uwłaszczeniowej pożyczki z Banku Rozwoju, ponad 25 tys. skorzysta z udziału w wojewódzkich i krajowym programach PHARE i Banku Światowego, 2 tys. skorzysta z możliwości wyjazdu do pracy za granicę w ramach umów międzynarodowych oraz ostatecznie 10 tys. podejmie działalność w charakterze wolontariusza. Program objął swoim działaniem 2,5 mln młodych ludzi, z czego jedna piąta skorzystała z „aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu". Najczęstszą formą aktywizacji były krótkie i nisko płatne staże (60 proc. uczestników form aktywnych). W ciągu trzech lat trwania *Pierwszej Pracy* stałe zatrudnienie znalazła jedna dwunasta uczestników programu. Pracodawcy, którzy zdecydowali się zatrudnić absolwenta, otrzymywali pieniądze z urzędu pracy. Był to program bardzo zachowawczy, nie spożytkowujący zasobów partnerów społecznych, nie oparty na jakichś śmiałych decyzjach i nie angażujący szczególnie dużych środków. Dlatego też jego efekty, w zderzeniu ze stopą bezrobocia wśród osób w wieku 16–24 lata i wśród absolwentów były tak mierne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Odpowiedzią na problemy rynku pracy, związane z głęboką restrukturyzacją był też rządowy program *Przede Wszystkim Przedsiębiorczość* (z czasem nazywany programem premiera Belki), zapoczątkowany w roku 2002, mający na celu pobudzenie działalności gospodarczej i ułatwienie tym samym kreacji nowych miejsc pracy. W programie tym planowano zmiany legislacyjne i instytucjonalne. Zakładał on wprowadzenie ułatwień dla biznesu dzięki nowym regulacjom związanym z rejestracją firm, zmianom podatkowym, ubezpieczeniowym, zmniejszeniu sprawozdawczości, zmianom w prawie pracy oraz zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W szczególności był ukierunkowany na tworzenie przyjaznego środowiska dla małych i średnich przedsiębiorstw, miał też ułatwiać podejmowanie pracy na własny rachunek. Jako że zakładał zmniejszenie ograniczeń w stosowaniu umów na czas nieograniczony, zmiany zasad wypłacania wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy, odejście od rygorystycznych regulacji w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy, obniżenie kosztu godzin nadliczbowych, musiał być przedmiotem dialogu społecznego. W istocie przez pół roku toczył się ostry spór na ten temat. Pracodawcy popierali zamierzenia rządu, oczekując nadto znacznego obniżenia podatku od dochodów firm. Związki zawodowe popierały zmiany mające na celu odbiurokratyzowanie reguł w gospodarce, jednak jeśli chodzi o kwestie pracownicze, prezentowały dosyć zgodnie stanowisko, że możliwe są pewne ustępstwa, ale pod warunkiem, że ustąpią także pracodawcy. Trudno ocenić efekty programu, gdyż poszczególne jego zapisy były oceniane przez koła biznesu jako „daleko niewystarczające", a realizacja programu została zarzucona w okresie walki wyborczej.

To, że w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku powstały programy wzorowane na najlepszych wzorcach i nie były realizowane, wiąże się z nieciągłością rządów w Polsce i ich niechęcią do kontynuowania pomysłów poprzedników. Problem bezrobocia był tak dotkliwy społecznie, że elity polityczne kraju powinny były – w ograniczonym choćby zakresie – opierać swoje pomysły na ideach już wypracowanych i nie tworzyć nowych programów, których realizacja przypada na okres powyborczy. Był to ewidentny przykład na to, w jakim stopniu elity polityczne kraju w rzeczywistości zabiegają o rozwiązanie problemu. Dla nich ważniejsze było zaznaczenie odrębnego stanowiska i stworzenie własnego programu, niż kontynuowanie dobrych pomysłów przeciwników politycznych.

Jak wspomniano, lata 2002–2005, czyli przed akcesją Polski do Unii Europejskiej i pierwszego roku po akcesji były też czasem przygotowywania do korzystania z funduszy strukturalnych. W tym okresie stopa bezrobocia była szczególnie wysoka, dlatego też duże nadzieje pokładano w możliwości wykorzystania funduszy strukturalnych do walki z nim. Ekipa SLD (Belka–Hausner) bardzo starannie kontynuowała przygotowania w ramach programu pod nazwą *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*, jako oficjalnego dokumentu pokazującego przygotowanie Polski do akcesji w dziedzinie zatrudnienia. Program ten pokazywał, jakie przedsięwzięcia podejmie się w czterech europejskich filarach: poprawy „zatrudnialności"

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

społeczeństwa, przedsiębiorczości, zwiększenia zdolności adaptacyjnej przedsiębiorstw i pracowników oraz równości szans dla grup szczególnie dotkniętych bezrobociem. Zakładał on szeroki zakres działań w dwóch etapach 2000–2002 oraz 2003–2006. Zamierzano poprawić jakość zasobów ludzkich, uwolnić kapitał, ułatwić tworzenie nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, oraz uelastycznić relacje zachodzące między pracą a kapitałem. W praktyce plan ten przygotowywany przez rząd AWS w okresie 1997–2000 był akceptowany przez rząd utworzony przez SLD – PSL – UP. Program daleko wychodził poza substytucyjną, pasywną politykę rynku pracy, sięgając do modelu komplementarnego. W okresie przedakcesyjnym mieliśmy też do czynienia z drugą wielką falą dyskursu wokół kwestii bezrobocia: wyczekiwano na możliwość prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy na bazie środków unijnych oraz rozważano skalę możliwych migracji za pracą młodego pokolenia ludzi stosunkowo dobrze wykształconych.

W latach 2004–2006 program ten był realizowany głównie w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*, będącego częścią *Narodowego Planu Rozwoju*. Był on szeroko konsultowany z partnerami społecznymi w roku 2003. Cel generalny nie został w nim określony w kategoriach zwalczania bezrobocia, lecz jako „budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa przez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy". Priorytety dotyczyły wzmocnienia instytucjonalnego rynku pracy, silniejszej aktywnej walki z bezrobociem, z wykluczeniem społecznym, z bezrobociem młodych ludzi, obejmowały też zwiększenie dostępu do edukacji, zwiększenie adaptacyjności i rozwoju przedsiębiorczości, wyrównanie szans kobiet na rynku pracy (*Raport z postępu wdrażani*a 2007).

Narodową Strategię Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006 adresowano w dużej mierze na użytek zewnętrzny, czyli do Unii Europejskiej. Powtarzała ona priorytety Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Nie jest oczywiste, czy były one adekwatne do problemów polskiego rynku pracy. Stał on bowiem wobec potrzeby głębszej restrukturyzacji niż rynki pracy w krajach Unii Europejskiej, poza tym w Unii w latach dziewięćdziesiątych nie było porównywalnego przyrostu siły roboczej, związanego w naszym kraju z wyżem demograficznym lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Z chwilą przyjęcia programów prezentowanych Unii Europejskiej jako zobowiązanie i podstawa do wykorzystania funduszy strukturalnych, czyli po roku 2004, nie było już możliwe zupełne negowanie dorobku programowego poprzednich rządów, co w przeszłości było regułą bez wyjątków.

Jak wspomniano wcześniej, *Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich* zaczął być przygotowywany w roku 2002. Jego wersję ostateczną opracowano w roku 2004, a obejmował lata 2004–2006, z tym że był realizowany w latach 2004–2008. Główny cel programu daje się scharakteryzować jako substytucyjny; został określony jako budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. Był przeznaczony dla bezrobotnych, osób

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zagrożonych bezrobociem, absolwentów, pracujących pragnących podwyższać swoje kwalifikacje, osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą, pracodawców (głównie z sektora małych i średnich przedsiębiorstw), kobiet oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (niepełnosprawni, młodzież pochodząca z rodzin patologicznych i wypadająca z systemu szkolnego oraz osoby korzystające długotrwale ze świadczeń pomocy społecznej, czyli uzależnione, bezdomni, byli więźniowie, młodzież opuszczająca placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, osoby długotrwale bezrobotne i uchodźcy). SPO RZL miał także na celu dostarczenie usług dla systemów, takich jak: edukacyjny, szkoleń zawodowych, szkolenia ustawicznego, doradztwa i usług w dziedzinie zatrudnienia, system wspierania równych szans na rynku pracy (wsparcia dla grup onieśmielonych), wsparcia dla polityki inkluzji i inne (np. dialog społeczny, nowe partnerstwo). Zawierał w sobie trzy priorytety: aktywna polityka rynku pracy i integracji zawodowej i społecznej, rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy oraz pomoc techniczna (dla administracji centralnej). W ramach SPO RZL olbrzymie środki przeznaczono na edukację i szkolenia zawodowe (ponad 70 proc.), a na tzw. interwencje w systemy i struktury rynku pracy 28 proc. całości wydatków (są to kategorie nierozłączne, ponieważ część wydatków na edukację to wydatki na systemy i struktury wspierające rynek pracy).

Politykę komplementarną zaplanowano jako realizowaną przez inne programy operacyjne, takie jak: *Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, SPO Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, SPO Rolnictwo, SPO Transport, SPO Ryby*. W ramach każdego z tych programów zaplanowano szereg działań także o charakterze substytucyjnym.

Następny okres programowania, obejmujący lata 2007–2013, zawierał zasadniczo podobne elementy. Jego podstawą są *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia* 2007–2013, realizacja natomiast przebiega w ramach *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* oraz wielu innych, stwarzających możliwość pobudzenia koniunktury gospodarczej i tworzenia nowych miejsc pracy. W tym nowym europejskim podejściu przeważa podejście imitacyjne: wzorcami są najlepsze praktyki, które wypróbowano w krajach, skutecznie w pewnym okresie przeciwstawiających się bezrobociu. W ramach krajowej strategii możliwe jest przemieszczanie środków na grupy bezrobotnych, stanowiących szczególny problem. W polskich warunkach są to młodzi bezrobotni i bezrobotni długoterminowi, a po roku 2007 również osoby starsze.

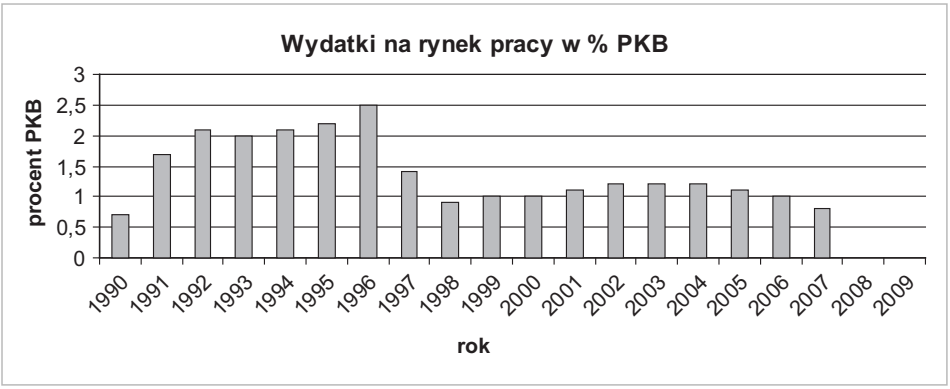
Program Operacyjny Kapitał Ludzki skupiony jest na polityce substytucyjnej rynku pracy, a jego udział finansowy to 13,7 proc. całości środków oferowanych przez UE Polsce. Politykę komplementarną zamierzano realizować w ramach innych programów operacyjnych. Są to: *Programy Rozwoju Regionalnego* (16), *Rozwój Polski Wschodniej*, *Infrastruktura i Środowisko*, *Konkurencyjna Gospodarka*, *Europejska Współpraca Terytorialna*, *Pomoc Techniczna*. Przykładowo deklarowanym celem 16 programów regionalnych jest między innymi tworzenie warunków dla wzrostu zatrudnienia w procesie podnoszenia konkurencyjności regionów i promowania zrównoważonego rozwoju.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Polityka i strategia rynku pracy w świetle danych statystycznych

By móc ocenić politykę rynku pracy, konieczna jest wiedza o tym, jaka jest jej podstawowa charakterystyka w danym czasie. Ważne są przede wszystkim informacje dotyczące wydatków na rynek pracy. Pojęcie wydatki na rynek pracy jest jednak dosyć niejednoznaczne. W szczególności trudno wskazać wielkość wydatków na komplementarną politykę zatrudnienia, polegającą na wspieraniu utrzymania i powstawania nowych miejsc pracy. Lepiej więc skupić się na polityce rynku pracy *sensu stricto* i przyjąć kryterium wydatków Funduszu Pracy. Niestety, od czasu gdy go utworzono w roku 1990, pewne wydatki (zasiłki i świadczenia przedemerytalne oraz emerytalne) zostały z niego wyłączone, co zaburza możliwość wnioskowania (wykres 1). Pewne jest tylko, że w roku 1997 wydatki zostały drastycznie zmniejszone i już nigdy nie osiągnęły rozmiarów z lat 1992–1996.

Wykres 1. Wydatki na rynek pracy jako procent wydatków z PKB w Polsce w latach 1990–2009



Źródło: Golinowska 2000 oraz dla późniejszych lat, tj. 2000–2007, wydatki Funduszu Pracy jako udział w budżecie państwa; dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Stało się tak, pomimo że potrzeba wydatkowania pieniędzy na ten cel wzrastała wraz ze wzrostem liczby bezrobotnych. W roku 1996 udział wydatków tego rodzaju nieco zbliżył się do poziomu niektórych krajów Unii Europejskiej (Golinowska 2000). Spadek udziału w PKB wydatków na rynek pracy po roku 1997 był związany z deficytem budżetowym, a więc trudnością zwiększenia dotacji budżetowych do Funduszu Pracy. Pomimo więc, że obiektywnie rosły potrzeby, rządy ograniczały wydatki. Taka drastyczna zmiana, gdy w krótkim czasie zmniejsza się je ponad dwukrotnie, nie jest łatwa do przeprowadzenia. Oznacza to bowiem cięcie we wszystkich kierunkach wydatków, a niekiedy zmianę ich struktury. Społeczeństwo musi zostać w jakiś sposób spacyfikowane, by przeciwko temu nie protestowało. Wydatki na politykę rynku pracy muszą zostać przedstawione jako nadmierne i niewłaściwe. Dostęp do funduszy, w szczególności ludzi bezrobotnych, musi zostać ograniczony poprzez uniemożliwienie pewnym grupom korzystania z funduszy wspierających rynek. W Polsce dokonano tego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

w ten sposób, że prawo do zasiłku stracili absolwenci bez stażu pracy oraz zastosowano wykluczające procedury rejestrowania bezrobotnych w odniesieniu do tych wszystkich, którzy nie udowodnili gotowości podjęcia pracy lub uzyskali dochód wykluczający.

Polska nadal nie przeznacza na politykę rynku pracy dużych środków. W roku 2008 krajem przeznaczającym ponad 3 proc. dochodu narodowego na tę politykę była Belgia. Od 2,5 proc. do 1,5 proc. przeznaczały: Dania, Holandia, Finlandia, Francja, Irlandia, Hiszpania, Niemcy, Austria, Portugalia. Polska lokowała się wśród krajów wydatkujących na ten cel od 1 proc. do 1,5 proc. dochodu narodowego (Szwecja, Polska, Włochy) (Hurley 2010: 4). Pytanie o to, czy mogłoby to być więcej, jest oczywiście pytaniem o priorytety społeczne. Fundusz Pracy w Polsce opiera się na składkach gromadzonych z wpłat pracodawców i obciąża koszty pracy. W okresach spadku bezrobocia ze środowisk pracodawców wychodzą postulaty, by wysokość tej daniny obniżyć. Jednak, gdy bezrobocie rośnie, nadwyżki z lepszych czasów mają duże znaczenie.

Czy można by przeznaczać więcej środków na politykę rynku pracy w Polsce? Z pewnością w latach dziewięćdziesiątych uzasadnione były obawy, czy jest to sensowne: rozwój instytucji rynku pracy nie był dostateczny i oczywiście brakowało specjalistów, mogących dostarczyć usług z zakresu aktywnej polityki rynku pracy. Jednakże spory dopływ środków z Europejskiego Funduszu Społecznego po roku 2004 został skutecznie zagospodarowany, szczególnie przez wydatki na szkolenia i doradztwo zawodowe. Inną kwestią jest ocena efektów tych inwestycji.

Nadal zasadne pozostaje pytanie o optymalną ilość takich środków, ich podział między pracujących (podtrzymanie miejsc pracy) i bezrobotnych oraz między poszczególne kategorie bezrobotnych – szczególnie trudno powracających lub wkraczających pierwszy raz na rynek pracy. Co by było, jakie działania można by podjąć, gdyby na politykę rynku pracy przeznaczano, tak jak w Belgii, 3 proc. dochodu narodowego?

To, ile się przeznacza na politykę rynku pracy, jest ważnym wyborem społecznym. W szczególności ważne są środki przeznaczane na politykę osłonową o charakterze pasywnym. Odpowiedź na pytanie, jakie kategorie bezrobotnych objąć zasiłkiem, komu przyznać świadczenia przedemerytalne, nie jest obojętne dla bezrobotnych, pracujących i całego społeczeństwa. Są w Europie kraje, które prowadzą pod tym względem bardziej szczodrą politykę osłonową niż Polska, ale są i takie, gdzie osłona zasiłkowa bezrobotnych jest dużo słabsza. Odpowiedź na pytanie o zasięg finansowania osłonowej polityki pasywnej musi uwzględniać z jednej strony konieczność zabezpieczenia minimum egzystencji bezrobotnych i ich rodzin, z drugiej strony brać pod uwagę pobudzanie motywacji bezrobotnych do poszukiwania pracy.

W Polsce zasiłku dla bezrobotnych nie pobiera się szczególnie długo (6–12 miesięcy), co na tle takich krajów jak Belgia, Szwecja, Dania, Francja, Holandia, Norwegia jest krótkim okresem. Natomiast mieścimy się wśród takich krajów jak Wielka Brytania czy Włochy (jako podstawa 6 miesięcy okresu zasiłkowego).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Zasiłki obejmują niewielką część bezrobotnych: związane jest to z dużą skalą bezrobocia osób, które jeszcze nie pracowały (absolwenci) oraz długotrwale bezrobotnych. W roku 1990 pobierało je 80 proc. zarejestrowanych bezrobotnych, podczas gdy w krytycznym roku 2003 – 13 do 14 proc. (dane Ministerstwa Pracy) (Szylko-Skoczny 2004: 22).

Tabela 3. Liczba wypłaconych świadczeń w mln złotych a liczba bezrobotnych w mln w latach 1995–2009

Rok	Liczba bezrobotnych w mln osób zarejestrowanych	Liczba zasiłków dla bezrobotnych w mln	Liczba zasiłków przedemerytalnych w mln	Liczba świadczeń przedemerytalnych w mln	Razem świadczenia i zasiłki jako udział w liczbie bezrobotnych
1995	2,628	1,34	–	–	51,0
2000	2,702	0,53	0,22	0,54	47,7
2005	2,773	0,37	0,25	0,13	27,0
2009	1,892	0,33	0,28	0,12	38,6

Źródło: dla lat 1995, 2000, 2005 – Rocznik Statystyczny 2006, tabela 17 (179) oraz tabela 11 (209), dla roku 2009 – Rocznik Statystyczny 2010, tabela 17 (164) oraz tabela 12 (195).

Również tak zwana zastępowalność wynagrodzenia zasiłkiem dla bezrobotnych jest oceniana obecnie w Polsce jako niewielka, w odróżnieniu od połowy lat dziewięćdziesiątych. Jest ona liczona jako stosunek wielkości przeciętnego zasiłku do przeciętnego wynagrodzenia pobieranego przed utratą pracy. W roku 2009 wynosiła niewiele ponad 18 proc. W tych szacunkach nie wzięto pod uwagę wielkości zasiłków mieszkaniowego i socjalnych, które mogą być pobierane przez bezrobotnych. Nie są one jednak duże, a ich uzyskanie bardzo trudne.

Tabela 4. Przeciętne miesięczne świadczenia dla bezrobotnych w latach 1995–2009 (wybrane lata)

Rok	Zasiłek dla bezrobotnych w złotych	Przeciętny zasiłek jako % przeciętnego wynagrodzenia brutto	Zasiłek przedemerytalny w złotych	Świadczenie przedemerytalne w złotych
1995	224	32,4%	–	–
1999	370	21,8%	546	790
2000	406	21,9%	789	986
2005	507	21,5%	687	973
2009	569	18,3%	794	924

Źródło: dla lat 2005 i 2009 – Rocznik Statystyczny GUS 2010, tabela 129 (195), dla roku 1995 – Rocznik Statystyczny 1997, tabela 3 (232).

W Polsce od roku 1990 wydatki z Funduszu Pracy na aktywną i pasywną politykę rynku pracy dzielono bardzo znamiennie. W pierwszym okresie położono nacisk na programy pasywne. Jedynie w latach 1997–1999 nieco wzrósł udział

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

finansowy programów aktywnych. W krajach Unii Europejskiej na programy pasywne przeznaczano w roku 1996 przeciętnie 64 proc. środków przewidzianych na realizację polityki rynku pracy.

Tabela 5. Stopa bezrobocia i udział w GDP wydatków na politykę rynku pracy oraz tzw. programy aktywne rynku pracy w krajach kandydackich w roku 2001

Kraj	Stopa bezrobocia w roku 2001	Udział wydatków na rynek w GDP	Udział wydatków na aktywne programy w GDP
Polska	18,4	1,12	0,11
Bułgaria	19,9	b.d	0,35
Węgry	5,7	0,86	0,48
Czechy	8,0	0,28	0,10
Słowenia	5,7	0,58	0,36
Estonia	12,4	0,24	0,09
UE (15)	7,6	b.d	0,92

Źródło: Hurley 2010.

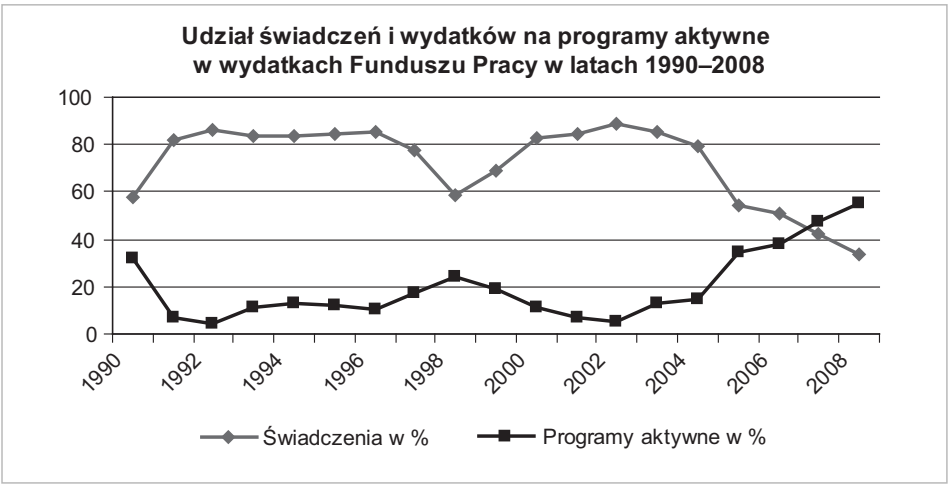
Zaleceniem wynikającym z tak zwanej strategii lizbońskiej było przeznaczanie co najmniej 20 proc. wydatków na programy aktywne. Pod tym względem sytuacja w Polsce zaczęła się poprawiać od roku 2004. Możliwość skorzystania ze wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego oraz spadek stopy bezrobocia pozwoliły na wzmocnienie aktywnej polityki rynku pracy. Dodatkowo środki Europejskiego Funduszu Społecznego są przeznaczane zasadniczo na politykę aktywną rynku pracy, co oznacza wręcz rewolucyjną zmianę. Jednak w ostatnich latach udział środków Europejskiego Funduszu Społecznego w finansowaniu programów aktywnych zmniejszył się znacząco (poniżej 3 proc. wydatków w 2008 roku w porównaniu z 12 proc. w latach 2006 i 2007) (Hurley 2010: 9).

Najwyższe wydatki na programy aktywne poniesiono w roku 2008 w Norwegii (56 proc.) i w Portugalii (50 proc.). W roku 2008 największe udziały wydatków na politykę aktywną poczyniły najbardziej rozwinięte kraje Europy, takie jak: Belgia, Dania, Holandia, Finlandia, Szwecja, Francja, Irlandia. Polska także należy obecnie do tej grupy, pomimo że przeznacza na politykę rynku pracy wartościowo dużo mniej środków niż wymienione kraje wiodące (tamże: 4).

W Polsce dużym utrudnieniem przejścia od pasywnej do aktywnej polityki rynku pracy był i jest duży zakres bezrobocia nielegalnego. Wielu bezrobotnych – także w ocenie opinii publicznej – pobiera niski zasiłek dłużej, niż byłoby to uzasadnione niemożnością znalezienia pracy, korzysta z ubezpieczenia i jednocześnie stara się podjąć krótkotrwałe, okazjonalne zatrudnienie na czarnym rynku pracy. Bezrobotni tak pracujący psują rynek pracy, ponieważ nie oczekują od pracodawców składki ubezpieczeniowej. Tym samym powodują, że pracodawcy przyzwyczajają się do niższych kosztów pracy. W ten sposób mechanizm czarnego rynku pracy napędza oczekiwania niskiego kosztu pracy, zatem przedsiębiorcy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Wykres 2. Udział świadczeń i wydatków na programy aktywne w wydatkach Funduszu Pracy w latach 1990–2008



Źródło: dla lat 1990–2000 dane zaprezentowane w „Polityce Społecznej" 1/2001, dla lat 2000–2008 – Minister Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych*, http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=5&news_id=394 oraz *Informacje o realizacji programów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu według podstawowych form aktywizacji, szacunkowej liczby uczestników (zgodnie z ustawową długością trwania programu) i wydatków w latach 2006–2008*, dostępne on-line: http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1306., dla roku 2009 – Rocznik Statystyczny 2010, tabela 10 (545).

działający legalnie, jako mniej konkurencyjni, oczekują regulacji prawnych, które choć trochę obniżą pozapłacowe koszty pracy.

Problem skuteczności aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu jest przedmiotem badań, dosyć systematycznych od pewnego czasu. Jest to cenne, ponieważ tylko w danym kontekście gospodarczym, podejmując ewaluację w ciągu czasowym można orzekać o efektywności poszczególnych działań. Tabela 6 przedstawia dane urzędowe dotyczące działań, takich jak szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, dotacje na działalność gospodarczą dla bezrobotnych i refundacja kosztów doposażenia miejsc pracy.

Prace interwencyjne polegają na refundacji przez urząd pracy części kosztów poniesionych na wynagrodzenie i składkę na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych przez pracodawcę bezrobotnych, natomiast roboty publiczne – na zatrudnieniu bezrobotnego przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy oraz organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki.

Działaniami aktywnymi na rynku pracy objęto w latach 2007–2010 szacunkowo od 22–35 proc. zarejestrowanych bezrobotnych, z tym że w dwu ostatnich latach, czyli roku 2009 i 2010, mniej niż w 2008 i 2009. Nie jest to dużo, zważywszy, że właściwie każdy zarejestrowany bezrobotny powinien taką pomoc otrzymać.

Widać wyraźnie, że najbardziej popularne jest finansowanie szkoleń. Z zestawienia tego wynika, że są one – we wszystkich przedstawionych latach –

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 6. Aktywizacja bezrobotnych w latach 2007–2010

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010
Liczba uczestników szkoleń*	178 089	168 336	168 334	182 363
Liczba uczestników prac interwencyjnych*	59 096	46 032	40 348	43 151
Liczba uczestników robót publicznych*	40 900	44 536	54 019	74 567
Liczba uczestników staży*	73 400	169 860	65 768	67 631
Środki dla bezrobotnych na działalność gospodarczą*	45 086	52 155	63 964	77 017
Refundacja pracodawcom kosztów doposażenia stanowiska pracy*	37 423	28 017	28 360	44 603
Razem interwencji aktywnych na rynku	433 994	508 936	420 793	489 332
Bezrobotni zarejestrowani (stan na koniec roku)**	1 746 600	1 473 800	1 892 700	1 954 700
Udział sumy interwencji na rynku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych	24,85%	34,53%	22,24%	25, 04%

Źródło: *http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Funduszy/Efektywnosc%202007.pdf, http://www.mpips.gov.pl/analizy_i_raporty/raporty_sprawozdania/rynek_pracy/efektywnosc_podstawowych_form_promocji_zatrudnienia_i_aktywizacji_zawodowej_w_latach_2007–2009.pdf, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Raporty/Efektywnosc%20%202008.pdf;
**dane makroekonomiczne GUS: http://www.stat.gov.pl/gus/wskazniki_makroekon_PLK_HTML.htm.

Tabela 6A. Dynamika form aktywnej polityki rynku pracy, przy podstawie roku 2007 = 100%

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010
Dynamika rok do roku w %, gdy rok 2007=100%				
Liczba uczestników szkoleń	100	95	95	102
Liczba uczestników prac interwencyjnych	100	78	68	73
Liczba uczestników robót publicznych	100	109	132	182
Liczba uczestników staży	100	231	90	92
Środki dla bezrobotnych na działalność gospodarczą	100	116	142	171
Refundacja pracodawcom kosztów doposażenia stanowiska pracy	100	75	76	119
Razem interwencji „aktywnych" na rynku pracy	100	117	97	113

Źródło: dane jak wyżej, obliczenia własne.

najczęstszą formą oddziaływania. Na drugim miejscu jest finansowanie staży u pracodawców. Z tabeli 6A wynika jednakże, że finansowanie robót publicznych, dofinansowanie bezrobotnych planujących podjąć działalność gospodarczą i finansowanie tzw. doposażania stanowisk pracy ma większą dynamikę od szkoleń i prac interwencyjnych.

Porównanie urzędowych danych dotyczących skuteczności aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu sugeruje, że najefektywniejsze jest finansowanie prac interwencyjnych (ponad 70 proc. bezrobotnych znajduje zatrudnienie po takich pracach u pracodawców), na drugim miejscu jest finansowanie staży u pracodawców, na trzecim dopiero – finansowanie robót publicznych, a na

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 7. Efektywność form aktywizacji bezrobotnych w latach 2007–2010

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010
Odsetek zatrudnionych wśród kończących szkolenie	44,4	39,2	34,3%	36,7%
Odsetek zatrudnionych wśród kończących prace interwencyjne	74,3	73,4	71,8%	70,8%
Odsetek zatrudnionych wśród kończących roboty publiczne	46,9	46,6	48,0%	46,0%
Odsetek zatrudnionych wśród kończących staże	55,2	54,2	49,5%	48,4%

Źródło: dane jak wyżej, obliczenia własne.

czwartym – szkolenie bezrobotnych. Z porównania danych w obu tabelach (6 i 7) wynika, że szkolenia, choć są adresowane do największej liczby bezrobotnych, nie są najskuteczniejszą formą ich aktywizacji.

To, jakie formy aktywizacji bezrobotnych stosuje się w praktyce, jest decyzją urzędniczą, opartą na obserwacji efektywności. Być może lepszym wyjściem byłoby uwzględnianie w większym wymiarze preferencji samych bezrobotnych. Jeśli środków na aktywizację jest niewiele w stosunku do potrzeb, urzędnikom trudno zrezygnować z pokusy bardziej racjonalnego wydania środków. Jednak w grę wchodzi być może łatwość sfinansowania szkoleń: trudniej jest zorganizować prace interwencyjne, staże czy roboty publiczne, nie mówiąc o dofinansowaniu działalności gospodarczej czy wyposażenia miejsc pracy. Wymaga to większej wiedzy praktycznej i zdolności do zarządzania tymi działaniami. Firmy szkoleniowe w Polsce dynamicznie rozwinęły się w ostatniej dekadzie i na danym terenie łatwo wśród nich znaleźć takie, które chętnie poprowadzą szkolenie bezrobotnych.

*

Powody, dla których w praktyce realizowany jest taki, a nie inny model polityki rynku pracy, są liczne. Z pewnością w krajach europejskich, które przez wiele dziesiątków lat realizowały ideały państwa opiekuńczego, polityka substytucyjna rynku pracy była ważną częścią tych praktyk. W Polsce w poprzednim systemie problem rynku pracy nie istniał z powodu pełnego zatrudnienia osiąganego przy bardzo niskich płacach. Na początku pierwszej dekady obecnego wieku realizowano wiele celów państwa opiekuńczego: z różnych funduszy korzystało ponad dwadzieścia milionów osób, pobierając zasiłki („Polityka" 17/02/2002). Przeciętne świadczenie było niewielkie, ponieważ suma rozkładała się na dużą liczbę uprawnionych. Można to nazwać modelem biednego państwa opiekuńczego. Podobna zasadniczo sytuacja występuje w odniesieniu do zasiłków dla bezrobotnych. W rezultacie i na rynku pracy mieliśmy więc realizowaną substytucyjną, raczej pasywną politykę rynku pracy, która pozostawia większość bezrobotnych samym sobie. Zasiłki dla bezrobotnych nie są duże i obejmują niewielką ich część, zasadniczo przez sześć miesięcy po utracie pracy. Siła presji społecznej na jak najdłuższe korzystanie z zasiłku, w tym zasiłku dla bezrobotnych, może być interpretowana w kategoriach postaw roszczeniowych. Tak jest to też przedsta-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

wiane, choć oczywiście zasiłki dla bezrobotnych oparte są w Polsce na formule quasi-ubezpieczeniowej, jako że głównie to pracodawcy zasilają Fundusz Pracy. Część zasobów funduszu pochodzi z dotacji budżetowych, co powoduje, że rząd ma decydujący głos w kwestii form ich wykorzystania. Siła wpływu pracodawców i związków zawodowych jest mniejsza. Na politykę aktywizacji brakuje środków. Dopuszczenie partnerów społecznych do rzeczywistego wpływu na politykę rynku pracy jest w tej sytuacji decyzją trudną politycznie. Rządom wydaje się, że korzystniej jest utrzymać klimat konsultacji i nazwać go dialogiem społecznym, niż pójść drogą wzmocnienia roli partnerów społecznych.

W Polsce nie istnieje konsekwentny model polityki rynku pracy. Mamy do czynienia z obecnością elementów polityki wolnorynkowej i polityki opartej na konsensusie pomiędzy partnerami społecznymi, z tym że ten drugi typ posiada silniej zaznaczone elementy i lepiej wpisuje się w oczekiwania społeczne. Protesty świata pracy w Polsce, w szczególności związków zawodowych, przeciwko liberalizacji *Kodeksu pracy* oznaczają, że poparcie dla polityki wolnorynkowej nie jest zbyt duże.

*

Podejmowanie w danym kraju polityki substytucyjnej lub komplementarnej czy wolnorynkowej lub opartej na konsensusie społecznym daje cztery specyficzne strategie rynku pracy (tabela 8). Przykładem kraju prowadzącego wolnorynkową strategię substytucyjną była Polska na samym początku lat dziewięćdziesiątych, do czasu podpisania społecznego paktu o przedsiębiorstwie, ustanawiającego Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. Taki typ polityki zmierzał do zapobiegania niepokojom społecznym związanym z rosnącym bezrobociem i dążył do pozbawienia związków zawodowych wpływu na proces protestu poprzez ich osłabienie (Ujazdowski, Matyja 1993). Był on funkcjonalny w stosunku do potrzeb niczym nie skrępowanej transformacji własnościowej. Strategia substytucyjna oparta na konsensusie doszła w Polsce do głosu po podpisaniu paktu o przedsiębiorstwie i zdynamizowaniu zapisów prawnych o negocjowaniu zakładowych zbiorowych układów pracy w roku 1995. Towarzyszyła temu tendencja do wzmocnienia aktywnych elementów polityki substytucyjnej. Ważnym powodem tej zmiany stały się niepokoje społeczne, nasilone zwłaszcza w roku 1993. Po 1996 podjęto w Polsce próbę przejścia do strategii komplementarnej, lecz pomimo wysiłków rządu związki zawodowe i organizacje pracodawców nie zawarły porozumienia i nie doszło do przejęcia wzorca konsensusu społecznego. Związki zawodowe mają dość siły, by zablokować te elementy strategii komplementarnej, które uważają za niekorzystne dla interesów świata pracy. Organizacje pracodawców pomimo akcji lobbystycznych nie zdołały przeforsować swoich pomysłów.

Argumenty decydujące o przyjęciu jednego z typów strategii są oczywiste. Związane są one z rozumieniem kontekstu ekonomicznego, politycznego, kulturowego i społecznego prowadzonej polityki gospodarczej. Ważna jest także historia zmagań z bezrobociem w danym kraju, zebrane na tym polu doświadczenia

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 8. Typologia strategii rynku pracy

Rodzaj polityki rynku pracy	Polityka substytucyjna	Polityka komplementarna
Polityka wolnorynkowa	strategia wolnorynkowa, substytucyjna, przykład: Polska we wczesnych latach 90.	strategia wolnorynkowa, komplementarna, przykład: Stany Zjednoczone Ameryki w latach 90.
Polityka rynku pracy oparta na konsensusie	strategia substytucyjna oparta na konsensusie, przykład: Holandia, Dania w latach 90., w tendencji większość krajów Unii Europejskiej w tym okresie, Polska w latach 1994–1996	strategia oparta na konsensusie, komplementarna, przykład: plan krajów Unii Europejskiej zwarty w Traktacie Amsterdamskim

Źródło: opracowanie własne.

i akceptacja danej polityki w przeszłości przez elity polityczne, zorganizowany kapitał i zorganizowaną pracę.

Dialog społeczny: silny czy słaby udział w polityce zatrudnienia?

Silną stroną dialogu społecznego w Polsce jest to, że większość elity politycznej i społeczeństwa uważa go za ważny fundament demokracji. Dialog społeczny jest uznawany w Polsce od bardzo dawna; swoimi korzeniami sięga okresu przed drugą wojną światową (tak zwane rady zatrudnienia w okresie międzywojennym). Zmiany polityczne na początku lat osiemdziesiątych (rozmowy rząd – Solidarność w Gdańsku, Szczecinie i Jastrzębiu) i pod ich koniec (Okrągły Stół, który zapoczątkował upadek starego reżimu) zaszły dzięki wykorzystaniu form dialogu społecznego.

Dialog społeczny w polityce zatrudnienia nie jest obcą ideą. Od początku lat dziewięćdziesiątych jego instytucje są płaszczyzną konsultacyjną programów walki z bezrobociem oraz programów i strategii rynku pracy. Partnerzy społeczni chcieliby przenieść ciężar dialogu z formuły konsultacyjnej na negocjacyjną. Partnerzy społeczni najwyraźniej rozumieją, że przejście na tę formułę będzie możliwe tylko wtedy, gdy sami zaczną zawierać między sobą porozumienia. Jest to korzystne z punktu widzenia zasad rządzących *Employment Guidelines*, wymagających porozumienia między partnerami społecznymi w kwestii ich priorytetów. Po pierwsze, do słabych stron dialogu społecznego w Polsce należy malejąca liczba członków związków zawodowych, co przyczynia się do osłabienia ich legitymizacji jako partnera. Drugim czynnikiem określającym jakość dialogu społecznego jest niski poziom zorganizowania pracodawców oraz wielość organizacji krajowych (tak zwanych czap). Wielość podmiotów włączonych w dialog społeczny na poziomie makro decyduje o tym, że przez rząd jest narzucana formuła konsultacyjno-informacyjna, ponieważ negocjacje wydają się niesłychanie trudne, a uzyskanie wspólnego stanowiska prawie niemożliwe. Przy wielości podmiotów dialogu rząd może też pozwolić sobie na bardziej dowolne reakcje na wyniki konsultacji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Badania opinii związanych z polityką rynku pracy

Polityka rynku pracy czy strategia rynku pracy są pojęciami obecnymi przede wszystkim w dyskursie eksperckim. Dla przeciętnego obywatela bardziej zrozumiałe są kwestie odnoszące się do walki z bezrobociem, choć oczywiście to drugie spektrum działań jest węższe od pierwszego. Przede wszystkim panuje bardzo silne i niezmienne od wielu lat przekonanie, że bezrobocie „jest zawsze zjawiskiem szkodliwym i należy je bezwzględnie zwalczać". Można te opinie odczytać jako uprawomocnienie finansowania z funduszy publicznych programów walki z bezrobociem. Na tym tle dosyć znamienne są opinie odnoszące się do faktycznie realizowanej polityki walki z bezrobociem. W latach 1990–2003 spadała częstotliwość występowania poglądu, że osoba tracąca w Polsce pracę może liczyć na wsparcie ze strony państwa. W najtrudniejszym dotychczas dla rynku pracy w Polsce roku 2003 (najwyższa stopa bezrobocia w historii transformacji) pogląd ten wyznawało tylko 7 proc. badanych, zaś 90 proc. było zdania, że bezrobotni są pozostawieni sami sobie (tabela 10).

Tabela 9. Opinie o niezbędności działań wobec bezrobocia w wybranych latach (1999–2011)

Poglądy na temat tego, co robić z bezrobociem	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
	W procentach odpowiedzi						
Bezrobocie jest zawsze zjawiskiem szkodliwym i należy je bezwzględnie zwalczać	70	72	73	75	66	71	74
Opinia ambiwalentna	8	5	6	5	8	9	8
Istnienie niewielkiego bezrobocia jest pożyteczne dla gospodarki	19	20	20	18	23	18	16

Źródło: dla lat 1999–2009 – Rogulska 2009: 4 oraz dla roku 2011 – Rogulska 2011: 4.

Tabela 10. Opinie o pomocy państwa dla osób, które straciły pracę (lata: 1990, 1998, 2003)

Jak Pan/i myśli, czy człowiek, który straci pracę, może liczyć na pomoc i wsparcie ze strony państwa, czy też faktycznie jest pozostawiony sam sobie?	Rok badania		
	1990	1998	2003
	W procentach odpowiedzi		
Może liczyć na pomoc ze strony państwa	57	27	7
Jest pozostawiony sam sobie	41	64	90
Trudno powiedzieć	2	9	3

Źródło: Wciórka 2003.

Badania dotyczące poparcia dla działań charakteryzujących poszczególnie rodzaje polityki rynku pracy wykazały, że akceptowana jest zarówno polityka substytucyjna jak i komplementarna, z tym że uznanie dla tej drugiej było nieco słabsze (tabela 11). Największą popularnością cieszą się takie działania substytucyjne jak szkolenia zawodowe dla młodzieży i bezrobotnych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 11. Opinie o konieczności finansowania z podatków różnych form walki z bezrobociem w latach 1994 i 2002

Państwo może w różny sposób oddziaływać na gospodarkę. Czy, Pana/i zdaniem, państwo powinno z budżetu, czyli z pieniędzy podatników:	Odpowiedzi typu „tak”	
	1994	2002
Finansować nowe inwestycje dające pracę	89	90
Organizować szkolenia zawodowe dla młodzieży	93	89
Organizować szkolenia zawodowe dla bezrobotnych	90	86
Gwarantować minimalne ceny skupu produktów rolnych	84	84
Wspomagać produkcję rolną, stosując ulgi, dopłaty i tanie kredyty	87	81
Udzielać bezrobotnym pożyczek na zakładanie własnych firm	72	80
Pokrywać część kosztów ponoszonych przez prywatne zakłady tworzące nowe miejsca pracy, np. poprzez ulgi podatkowe	58	62
Przejmować z powrotem upadające sprywatyzowane przedsiębiorstwa w celu utrzymania istniejących miejsc pracy	Nie pytano	56
Dopłacać do nieprzynoszących zysku przedsiębiorstw państwowych w celu utrzymania istniejących miejsc pracy	22	30
Zwiększać podatki w celu finansowania nowych miejsc pracy	22	18

Źródło: Falkowska 2002: 6.

Zasadniczo akceptowane są bardzo różne działania wspierające zatrudnienie, choć pytanie wprost o finansowanie tych działań z zasobów publicznych (tj. zwiększanie podatków) nie spotyka się z akceptacją. Stawia to oczywiście pod znakiem zapytania poparcie społeczne dla polityki rynku pracy w Polsce. Jeśli bowiem nie realizować jej z zasobów publicznych, to jak to zrobić, szczególnie w okresie bardzo dużego bezrobocia?

Podsumowanie

W dziedzinie polityki rynku pracy Polska od początku lat dziewięćdziesiątych przebyła długą drogę. Z pewnością nie było to tylko uczenie się na błędach. Sięgano do doświadczeń innych krajów, a od roku 2004 zdecydowanie jest to podążanie śladem Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Oznacza to akceptację polityki zarówno komplementarnej, jak i substytucyjnej, aktywizację bezrobotnych w zakresie polityki substytucyjnej oraz próby włączenia partnerów społecznych w przygotowanie, monitoring oraz ewaluację tej polityki, w mniejszym zakresie w jej aktywne współrealizowanie. W ostatnich latach (od roku 2009) rząd zdecydował, że środki przeznaczane na politykę rynku pracy zostaną ograniczone. Wziąwszy pod uwagę, że zasiłki dla bezrobotnych w Polsce są relatywnie niskie i dostępne tylko przez krótki czas, i że aktywizacja obejmuje maksymalnie jedną

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

trzecią zarejestrowanych bezrobotnych, decyzja ta wydaje się kontrowersyjna. Z drugiej strony fakt, że bezrobotni (w opinii otoczenia i ich samych) podejmują dorywczo zarobkowanie, najczęściej nierejestrowane, oraz że aktywizacja ich poprzez niektóre formy wsparcia, na przykład szkolenia i roboty publiczne jest mało efektywna, ta decyzja rządu może być oceniona jako źle przemyślana. W ostatnim czasie Polska doświadcza wzrostu gospodarczego, a bezrobocie spadło w latach 2004–2011 o około milion (1 016 900) i istnieje oczywiście pokusa stwierdzenia, że to właśnie wzrost gospodarczy najsilniej zapobiega bezrobociu.

Decyzje w sprawie walki o zatrudnienie muszą też być rozważane w świetle rozpowszechnionego przekonania o konieczności wspierania bezrobotnych i chronienia miejsc pracy. Co prawda świadomość tego, że wsparcie to musi być finansowane ze środków publicznych, a ich źródłem są podatki (płacone przez pracujących i pracodawców), jest stosunkowo słaba, jednak ważne jest dominujące przekonanie, że bezrobotni nie mogą być pozostawieni sami sobie.

Literatura przywoływana

Błędowski P., 2008, *Efektywność instrumentów aktywnej polityki rynku pracy stosowanych w Szwecji*, [w:] Gilejko L.K. (red.), Błaszczyk B., *Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. A. Gieysztora, Pułtusk.

Bonoli G., 2010, *The Political Economy of Active Labour Market Policy*, REC-WP 01/2010, working papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE, Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, on-line: http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/recwowepudiac/working_papers/.

Boruta, I., 2002, *Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Derbiszewski K., Witczak H., Jackowiak J., Dura T. i in., 2005, *Dobre praktyki. Identyfikacja dobrych praktyk w projektach z zakresu rynku pracy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Derczyński Wł., 1998, *Państwo a bezrobocie*, komunikat CBOS BS/174/174/98, Warszawa.

Falkowska M., 2002, *Co powinno zrobić państwo, by zmniejszyć bezrobocie?*, komunikat CBOS 116/2002, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Fedorczuk M., 2008, *Reformy rynku pracy w Wielkiej Brytanii wprowadzone przez Partię Pracy*, [w:] Gilejko L.K. (red.), Błaszczyk B., *Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. A. Gieysztora, Pułtusk.

Golinowska S., Boni M., 2006, *Problemy trudnego rynku pracy*, [w:] *Nowe dylematy polityki społecznej*, Boni M. (red.), Golinowska S., Wyd. CASE Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.

Hunya G., Geishecker I., 2004, *Employment Effects of Foreign Direct Investment*, [w:] *Economic Restructuring and Labour Markets in the Accession Countries*, European Commission, Employment Analysis, Brussels.

Hurley J., 2010, *Finansowanie i funkcjonowanie aktywnych programów rynku pracy w czasach kryzysu*, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin.

Kozek W., 2004, *How Far to Implementation? Social Dialogue in Poland for European Employment Strategy*, [w:] *Social Dialogue in Poland for European Employment Strategy*, Magnusson L., Lafoucriere C., Winterton J., ETUI, Brussels.

Raport z postępu wdrażania Sektorowego Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich* 2004–2006, 2007, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, dokument wewnętrzny.

Rogulska B., 2009, *Elektoraty głównych partii politycznych: poglądy elektoratów*, komunikat CBOS BS 139/2009, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Rogulska B., 2011, *Elektoraty partyjne o istotnych kwestiach społeczno-politycznych*, komunikat CBOS BS/103/2011, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Socha M., Sztanderska U., 2000, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa.

Szylko-Skoczny M., 2004, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.

Szylko-Skoczny M., 2008, *Zmiana podejścia do polityki rynku pracy RFN. Reformy Hartza*, [w:] Gilejko L.K. (red.), Błaszczyk B., *Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie*, Akademia Humanistyczna im. A. Gieysztora, Pułtusk.

Taking stock of five years of the European Employment Strategy, 2002, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Commission of the European Communities, 17/07/2002, COM, 416 final, Brussels, dokument dostępny on-line.

Ujazdowski K.M., Matyja R., 1993, *Równi, równiejsi: rzecz o związkach zawodowych w Polsce*, Rytm, Warszawa.

Wciórka B., 2003, *Polacy o przyczynach i skutkach bezrobocia*, komunikat CBOS BS 59/2003, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Wiśniewski Z., 2010, *Ewolucja polskiej polityki rynku pracy*, [w:] Wiśniewski Z., Zawadzki K. (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Pracownia Sztuk Plastycznych Sp. z o.o., Toruń.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

11 Instytucjonalizacja rynku pracy

W przypadku dojrzałych gospodarek rynek pracy jest również dojrzały, ponieważ dokonała się jego instytucjonalizacja. Rynek sam w sobie jest instytucją, rządzoną przez złożony zbiór zasad, rozwijającą się i odtwarzającą w ciągły sposób razem z innymi instytucjami społecznymi, takimi jak edukacyjne, szkoleniowe, opieki społecznej, ubezpieczeń, czy będące częścią systemu zbiorowych stosunków pracy (Peck 1966: 77). Jednak samo instytucjonalizowanie się rynku pracy, wtedy gdy on powstaje, jest procesem niesłychanie ciekawym. W społeczeństwach, w których nie istniał wcześniej, proces ten może przebiegać na wiele sposobów, z których dwa są skrajnie modelowe. Są to instytucjonalizacje odgórne (poprzez stanowienie prawa i przywoływanie do życia pewnych skądinąd znanych rozwiązań) i proces instytucjonalizacji oddolnej, gdy formujące się zasady wyrastają na bazie wartości i norm, zaczynają wyznaczać zachowania i postawy, wyznaczają perspektywę czasową i orientację kalkulacyjną. Instytucjonalizacja rynku pracy oznacza, że zachowania ludzi i organizacji na nim nie są swobodne, dowolne, lecz że zaczynają podlegać pewnym zasadom, przyjmowanym w sposób naturalny. Ułatwiają one funkcjonowanie na rynku wzmacniającym mechanizm wymiany, alokacji i dystrybucji.

Za Richardem Scottem wyróżnia się filar regulacyjny, kognitywny i normatywny instytucjonalizacji (Scott 1995).

Filar regulacyjny oznacza istnienie przymusu i regulowanie zachowań na rynku pracy przez zasady: ustalenie wyrazistych ról społecznych i instytucjonalnych związanych z rynkiem pracy, ich monitorowanie i sankcje w razie odstępstw. Jego funkcja polega na konformizacji zachowań ze względu na wypracowane zasady. Opiera się ona na zdolności do stanowienia reguł rynku, śledzenie, jak one działają i, jeśli to konieczne, korygowanie. Proces ten może zachodzić poprzez mechanizm dyfuzji, mechanizmy nieformalne, oraz – co szczególnie doniosłe – może być silnie sformalizowany, pod ochroną prawa, sądów i policji. W tym wymiarze instytucjonalizacja na rynku ulega wzmocnieniu, gdy pewne zasady długo trwają, zostają przyswojone i zaczynają regulować zachowania.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

W Polsce stworzono filar regulacyjny w wyniku programu działania na rzecz rynku jako takiego, czyli świadomym wysiłkiem, w ramach szerszego projektu stanowienia rynku we wszystkich jego obszarach. Zasadniczo była to więc instytucjonalizacja odgórna, choć oparta na dosyć rozpowszechnionym przekonaniu o jego potrzebie. Wyrazem instytucjonalizacji tego rodzaju w Polsce jest prawo pracy, w szczególności zawarte w *Kodeksie pracy*, oraz w ustawach o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, ustawie o rozstrzyganiu sporów zbiorowych, o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wielu innych pomniejszych – co nie znaczy, że mniej ważnych – ustawach regulujących zachowania ludzi na rynku pracy. Istotne są także układy zbiorowe pracy, zakładowe i ponadzakładowe, regulujące wzajemne dobrowolne zobowiązania pracowników i pracodawcy. *Kodeks pracy* jest dziedzictwem socjalizmu: wydawało się, że będzie trzeba prawie całkowicie go zmienić, dostosować do nowych warunków. Wiadomo było, że w niektórych krajach nie istnieje podobnego rodzaju zbiór regulacji, a warunki pracy są określane w ramach układów zbiorowych pracy. Istnieją też odrębne kodeksy pracy dla sektora prywatnego i publicznego. W Polsce przyjęto strategię zmian przyrostowych, przyjmowano stopniowo nowelizacje, co odbywało się w procesie negocjowania w układzie trójstronnym, czyli między rządem, związkami pracodawców i związkami zawodowymi. Była oczywiście pokusa radykalnej reformy, ale nie istniał układ sił, który by to umożliwiał. Okresem dosyć licznych nowelizacji był czas tuż przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, gdy powstało zobowiązanie do uwzględnienia dorobku unijnego w prawie krajowym. Na początku roku 2002 z kręgów prawniczych rozległy się głosy, że należy na nowo napisać *Kodeks pracy*, głównie dlatego, że istniejący oceniano jako zagmatwany, niespójny, niejasny. Jest to skutek wielokrotnych nowelizacji, kodeks także przez prawników bywa odbierany jako niejasny, nie mówiąc o obywatelach bez przygotowania prawniczego. Propozycja ta nie uzyskała jeszcze postaci inicjatywy parlamentarnej.

Stanowienie ustaw odnoszących się do rynku pracy jest domeną obu izb parlamentu. O kształt tych regulacji toczy się gra parlamentarna. Starania dotyczą regulacji prawnych lepiej zabezpieczających interesy pracownicze bądź interesy pracodawców. Strategia oddziaływania wymaga prowadzenia działalności lobbystycznej lub/oraz obecności w parlamencie reprezentacji stron. Po uchwaleniu ustawy sedno problemu przenosi się na egzekwowanie prawa pracy, potem przestrzeganie go przez pracodawców, silną egzekucję prawa i instytucje kontrolne. Przestrzeganie prawa nie opiera się jednak wyłącznie na sankcjach; ważne są postawy i zachowania pracowników i pracodawców, przede wszystkim przyswojenie przez nich niepisanych norm dotyczących stosunków pracy i wola uszanowania ich. Z tego punktu widzenia lepsze są dobrowolne porozumienia między pracodawcami i reprezentacjami pracowników zawierane bez presji zewnętrznej, ponieważ tworzą one dobrą, stabilną podstawę formowania się reguł środowiskowych, dotyczących gry na rynku pracy. Jest to bardzo ważny aspekt osiągania regulacji w Polsce, kraju, który niedawno dopiero zaczął uwalniać gospodarkę spod państwowej omnipotencji. Niestety, pracownicy i związki zawodowe wciąż

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

wierzą, że agendy i instytucje rządowe mogą zapewnić im całkowite bezpieczeństwo w sferze pracy. Pracodawcy z kolei oczekują regulacji, które ułatwią prowadzenie interesów i zmniejszą koszty pracy. Państwo nie jest obiektywnym graczem, jako że od początku transformacji wiele rozwiązań przyjmowano pod hasłem ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej.

Warto przywołać Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych stworzoną jako arenę negocjacji. Najważniejsze zorganizowane podmioty rynku pracy mają możliwość prezentowania tu swoich racji, bezpośredniej dyskusji i proponowania rozwiązań. Komisja okazała się dosyć skuteczna w negocjowaniu w okresie kryzysu gospodarczego. W wyniku dialogu autonomicznego (tj. dwustronnego, bez udziału rządu) w marcu 2009 przyjęto *Pakiet działań antykryzysowych*, który przekazany został rządowi i stał się ważną częścią walki z kryzysem. Niestety, rząd realizował w praktyce te zapisy paktu, które nakładały dolegliwości na pracowników, natomiast zobowiązania pracodawców osłabiał.

Filar kognitywny oznacza rozumienie znaczenia konstytutywnych zasad rynku pracy przez podmioty na nim działające, rozumienie przez nie swoich interesów, oraz działań innych podmiotów. Funkcja tego filaru instytucjonalizacji polega na dostarczeniu prawomocności wyrastającej z zaadaptowania ram działania czy definicji sytuacji na rynku pracy. Podmioty – zarówno indywidualne, jak i zbiorowe – działają na podstawie rozpoznanych zasad, poprzez imitowanie ich w działaniu w celu redukcji niepewności. Chodzi tu więc o rozpoznanie skuteczności konwencjonalnych działań i zachowań. Scott zwraca uwagę, że pewne zasady są rozpoznawane w toku negocjacji i wyboru społecznego. Nadto, ich interpretacja w kategoriach symbolicznych podejmowana jest zasadniczo w odniesieniu do przeszłych zdarzeń. Następnie ważne jest rozumienie, jak też rozpoznane zasady mają się do pozycyjnych interesów uczestników rynku pracy, czy dobrze je zabezpieczają, czy przeciwnie – wymagają zmiany. W szczególności jest to rozpoznanie interesu pracodawcy i pracownika, na ile przyjmowane wzajemne zobowiązania są przestrzegane. Wymaga to czasu, szczególnie w warunkach kształtującego się rynku. Obserwatorzy zewnętrzni mają wrażenie, oceniając arenę zbiorowych stosunków pracy, że w Polsce bardzo długo istniała „fałszywa świadomość" pozycyjnych interesów świata pracy. Zjawisko to opisała Elizabeth Dunn w znanej książce *Prywatyzując Polskę: o bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, wskazując na ułudną wizję nowego ładu, która na krótko, lecz skutecznie, stała się narzędziem legitymizacji zmian zaprzeczających możliwości tego ładu (Dunn 2008). Podobne stanowisko zajął David Ost w pracy oskarżającej działaczy NSZZ Solidarność o włączenie się w strategicznych momentach w programy reform i zmian, które były niekorzystne dla świata pracy (Ost 2007).

Trzeci filar instytucjonalizacji, **normatywny**, dostarcza podstaw legitymizacji dla rynku pracy. Wyrasta ze wspólnoty kulturowej, wspólnych norm i wartości. Najważniejsza część tego filaru dotyczy różnic płacowych i poglądów na sprawiedliwą płacę. Odnosi się wprost do problemu sprawiedliwości. Podstawowe

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zagadnienie instytucjonalizacji normatywnej w Polsce to problem przestrzegania przez prywatnych pracodawców narzuconych im zasad. Przede wszystkim przez jakiś czas uważali oni, że normy *Kodeksu pracy* ich nie dotyczą i mają zastosowanie jedynie do sektora publicznego. W szczególności dotyczyło to niektórych pracodawców zagranicznych. Ta tendencja została zahamowana w połowie lat dziewięćdziesiątych. W tym czasie dochodziło do licznych konfliktów na tle przestrzegania prawa pracy. Na początku transformacji zrealizowano badanie socjologiczne temu poświęcone, analizując 227 procesów rozstrzyganych w Grodzkim Sądzie Pracy w Krakowie. Analiza ta wykazała, że istniała zasadnicza rozbieżność normatywna w rozumieniu roli pracownika przez zwaśnione strony. Pracownicy prezentowali oczekiwanie posiadania stałej pracy i gwarancji otrzymywania wynagrodzenia. Pracodawcy argumentowali, że niemożność takiej aranżacji wypływa z gry rynkowej. Twierdzili, że stosują więc ustne umowy o pracę i krótkie terminy ich obowiązywania oraz odroczone płatności wynagrodzeń z powodu znacznych problemów ekonomicznych firm. Dla nich najważniejsze było dobro firmy.

Sądy pracy. W roku 1997 w Polsce istniało 25 wojewódzkich sądów pracy i ubezpieczeń społecznych lub ich wydzielonych jednostek oraz 226 sądów rejonowych tego rodzaju, natomiast w roku 2000 było to 57 jednostek samodzielnych i 227 sądów rejonowych. Przestrzennie i komunikacyjnie sądy pracy i ubezpieczeń społecznych są dosyć dobrze dostępne. Dostępność ta jest zwiększona przez zasadę, że w sprawach z tytułu stosunku pracy w zasadzie nie pobiera się wpisu. Powszechna jest opinia, że sprawy w sądach pracy są prowadzone przewlekle, tak jak w całym sądownictwie, co w sytuacji sporu pracodawca – pracownik stawia tego drugiego w niekorzystnej sytuacji ze względu na ograniczone zasoby finansowe konieczne do utrzymania się. W roku 2009 rozstrzygnięto w sądach pracy prawie o połowę mniej spraw niż w roku 2000.

Tabela 1. Procesy rozstrzygnięte w sądach rejonowych

Rodzaj spraw załatwionych	1990	2000	2009
Ogółem	114 534	209 905	101 700
Związane z wypowiedzeniem umowy o pracę	40 413	28 511	12 500
Związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, bez wypowiedzenia bez winy pracownika	 8 475 1 272	 9 287 1 486	
O wynagrodzenie	17 517	148 093	27 300
Związane ze szczególną ochroną pracy kobiet i młodocianych	170 66	131 64	
O odszkodowanie powypadkowe lub z tytułu chorób zawodowych	990	2 427	
O odszkodowanie za mienie powierzone pracownikowi	22 639	2 657	3 100

Źródło: Rocznik Statystyczny GUS 1998, 2001 oraz 2009.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Z zestawienia tego wynika, że zmniejszyła się poważnie liczba spraw rozstrzyganych w sądach pracy (o 296 proc.). Można to interpretować jako zmniejszenie się liczby sporów, w których strony nie mogą się same pogodzić i szukają sprawiedliwości w sądzie. Świadczyłoby to o ustaleniu się nowego potransformacyjnego porządku. O nowym charakterze sporów świadczy to, że zmniejszyła się 14-krotnie liczba spraw o odszkodowanie za mienie powierzone pracownikowi: w roku 1990 powszechnie zawłaszczano mienie państwowe, problem własności w ogóle był ujmowany dwuznacznie. Obecnie jest to kwestia bardziej oczywista, nie ma mienia postrzeganego jako niczyje. W stosunku do roku 1990 znacznie zwiększyła się liczba spraw o wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracownika, co oznacza, że pracodawcy mają skłonności do zwalniania natychmiast pracownika, którego uważają za osobiście odpowiedzialnego za jakieś niekorzystne dla zakładu pracy zdarzenie.

Pewne światło na filar normatywny rzucają też raporty głównego inspektora pracy. W roku 2010 inspektorzy PIP przeprowadzili 95,3 tys. kontroli w zakładach pracy, z czego 6 proc. miało miejsce w największych (250 i więcej pracowników), a 52 proc. – w najmniejszych firmach (1–9 pracowników). Największą liczbę kontroli podjęto w handlu i usługach, przetwórstwie przemysłowym oraz budownictwie. Najwięcej decyzji inspektorzy wydali w związku z naruszeniami zasad bhp (aż 337,3 tys. decyzji) oraz wypłaty wynagrodzeń (9,4 tys.). Oznacza to, że naruszenia w dziedzinie bhp są plagą, a inspektorzy muszą interesować się szczególnie tym aspektem funkcjonowania firm. Wśród skarg wniesionych do PIP dominują jednak zażalenia na nieprawidłowości związane z wypłacaniem wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy (37 proc.), następnie – na warunki pracy (20 proc.), nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy (19 proc.), naruszenia związane z czasem pracy (12 proc.) (*Sprawozdanie* 2010).

Zmniejszenie się liczby napływających spraw o naruszenie prawa pracy (przy wzroście liczebności spraw w dziedzinie ubezpieczeń społecznych) świadczy o pewnej normalizacji normatywnej. Pracodawcy, jak pokazują badania, uważają, że prawo pracy niekorzystnie reguluje stosunki pracownicze. Stąd inicjatywy najważniejszych organizacji biznesu na poziomie parlamentarnym na rzecz zmiany przepisów *Kodeksu pracy* i akcja lobbystyczna w mediach, obie wyraźnie nasilone w latach 1999–2002 oraz 2008–2009.

Normatywne kwestie instytucjonalizacji znajdują odzwierciedlenie w praktyce negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Związki zawodowe zasadniczo nie strajkują po to, by wymusić na pracodawcy zawarcie układu zbiorowego. Jak dotąd związki zawodowe nie protestują licznie w obronie układów zbiorowych pracy, których ważność chcą wypowiedzieć pracodawcy. Nie ma więc tendencji do wymuszania porozumień, co oznacza, że układ zbiorowy jest traktowany jako dobra wola pracodawcy; jego prawo, nie obowiązek. Inną kwestią normatywną pozostaje prawo do zakładania związków zawodowych w firmach prywatnych. Badania sugerują, że pracodawcy w decyzjach o akceptacji takich inicjatyw kierują się nie tyle przekonaniem, że jest to sprawiedliwe działanie po stronie pracowników, co kalkulacją własnych korzyści (Ostrowski 2009).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Znaczenie instytucji rynku pracy

Rynek pracy sam w sobie jest bardzo złożoną instytucją, jednak towarzyszą mu również inne instytucje, świadczące o jego istocie. Przez kilkadziesiąt lat były one lekceważone i uważane za marginalne, aż do lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku (Baker i in. 2005). W literaturze przedmiotu długo wyrażano opinię, że rynek pracy jest ograniczany przez różne subinstytucje rynkowe (Freeman 2007). W prezentowanym w tej pracy podejściu przyjmuje się raczej, że te subinstytucje nie tyle są jego ograniczeniem, co wyrazem jego bardziej dojrzałej formy. Warto przyjrzeć się argumentom na rzecz obu tych tez.

W różnych analizach przyjmuje się, że subinstytucjami rynkowymi mogą być: obligatoryjne rady pracownicze, prawa chroniące zatrudnienie, płaca minimalna, zasięg kolektywnego przetargu, zasięg czasowy zatrudnienia w cyklu życia (tj. od wieku dopuszczającego pracę małoletnich do granicy wieku przejścia na emeryturę), negocjacje na poziomie makrospołecznym (tak zwane *peak level collective bargaining*), stopień elastyczności płac i czasowych umów o pracę, dialog społeczny. Poprzez odwzorowanie oczekiwanych zachowań powodują one, że rynek pracy funkcjonuje inaczej, niż funkcjonowałby bez tych instytucji. Mogą one być ujęte jako czynniki istotnie zmieniające i wyjaśniające zróżnicowanie ekonomicznych efektów pracy w danym społeczeństwie. Zagregowane wyniki ekonomiczne to oczywiście stopa wzrostu dochodu narodowego na głowę mieszkańca, wielkość nierówności ekonomicznych, stopa zatrudnienia i bezrobocia, wzrost wydajności pracy, inflacja, wzrost płac realnych.

Zwolennicy istnienia tego wpływu argumentują, że instytucje rynku pracy zmniejszają nierówność zarobków i wynagrodzeń, co zmienia bodźce obecne na rynku (tj. ceny i płace). Przeciwnicy wskazują natomiast, że wpływają one co prawda na nierówności, zmniejszając je, lecz prawdopodobnie nie wpływają na efektywność całego systemu. Jedyną potwierdzoną hipotezą w tym nurcie wydaje się udowodniony związek między prawem ochrony stosunku pracy a wzrostem bezrobocia osób młodych i nowych na rynku pracy (*OECD Employment Outlook* 2004).

Stawiana jest też inna zgoła hipoteza, na mocy której instytucje rynku pracy przyczyniają się do poprawy jakości informacji i komunikowania w firmach, co korzystnie wpływa na decyzje podejmowane przez menedżerów i liderów związkowych (w sytuacji kryzysu ci ostatni mają bardziej realistyczne oczekiwania). Po drugie, wskazuje się, że kraje, w których są silne instytucje rynku pracy, lepiej radzą sobie z inflacją i równowagą płatniczą (Freeman 2007).

Podsumowując: instytucje są ważne, choć to, jak oddziałują na rynek, zależy od ich istoty.

Infrastrukturalne instytucje rynku pracy

Instytucjonalizacja ma swój wyraz w wymiarze instytucji, tworzących infrastrukturę instytucjonalną, a więc wspierających rynek w jego funkcjonowaniu. W Polsce należą do nich: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 2. Publiczne służby zatrudnienia w Polsce

Wyszczególnienie	2003–2009
WUP	16
PUP	338
Ochotnicze Hufce Pracy	75
Z czego	
wojewódzkie OHP	16
kluby dla młodzieży	49
kluby pracy	114
Mobilne Centra Informacji Zawodowej	49
Młodzieżowe Centra Kariery	21

Źródło: www.ohp.org.pl.

Pracy, prywatne agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu i partnerstwa społecznego. W założeniu wszystkie one mają służyć łatwiejszemu poruszaniu się na rynku pracy. Najważniejsze z nich i najlepiej przebadane to publiczne służby zatrudnienia.

Publiczne służby zatrudnienia w krajach rozwiniętych traktowane są jako ważne narzędzia obsługi rynku pracy. Ich funkcjonowanie zależy od przyjętych w danym kraju wzorców. Zasadniczo zajmują się pośrednictwem pracy bez opłat za tę usługę, stosownie do konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, podpisanej także przez Polskę. Są też różnie ulokowane: jako agendy administracji zespolonej państwa lub jako część administracji lokalnej. W krajach Unii Europejskiej zatrudnienie w tego rodzaju instytucjach rosło znacznie w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku (Kabaj 1999). W Niemczech zatrudniały one 100 tys. wysoko kwalifikowanych specjalistów, w Wielkiej Brytanii – 57 tys., we Włoszech – 12 tys., w Hiszpanii – 15 tys. W Polsce wedle danych ministerstwa pracy było ich zatrudnionych nieco ponad 17 tys. w roku 2000, a w 2006 – prawie 20 tys. (Kalužná 2009).

Publiczne służby zatrudnienia są postrzegane współcześnie jako wypełniające cztery funkcje: pośrednictwo pracy, dostarczanie informacji o rynku pracy, administrowanie programami adaptacji do rynku pracy oraz zasiłkami dla bezrobotnych. Trzecia z tych funkcji – administrowanie programami adaptacji – zawiera w sobie programy pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, edukacyjne i szkoleniowe oraz programy bezpośredniego tworzenia stanowisk pracy (Thuy i in. 2001).

System urzędów pracy istnieje w Polsce od roku 1993. Działające do tego czasu biura pracy (powstałe na bazie wydziałów zatrudnienia) zostały przekształcone w urzędy, powołano też Krajowy Urząd Pracy. Ich misja polegała na udzielaniu pomocy poszukującym pracy w uzyskaniu jej, a pracodawcom w znajdowaniu odpowiednich pracowników. Misja ta polegała także na łagodzeniu skutków bezrobocia. Urzędy pracy realizowały również zadania informacyjno-statystyczne, co miało ułatwić szybkie reagowanie na problemy rynku pracy. Oprócz KUP w systemie tym istniało 16 wojewódzkich, 322 powiatowe

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

oraz 124 filie powiatowych urzędów pracy. W okresie tym rosło systematycznie zatrudnienie w systemie: od 16 923 osób w roku 1995 do 20 275 osób w roku 1998. Było to związane z rozwojem działań na rzecz aktywnej polityki rynku pracy i wprowadzeniem systemu informacji PULS.

W roku 1998 powiatowe urzędy pracy przekazano do dyspozycji starostów powiatowych. Zmiany tej dokonano w warunkach narastającego bezrobocia, a jej celem było ulokowanie troski o walkę z bezrobociem tak nisko, jak to możliwe. Liczono, że samorządy terytorialne wykażą w tych warunkach większą aktywność i zainteresowanie rozwiązywaniem problemu (Smagowicz 2000). Ważnym powodem była też chęć ograniczenia wydatków publicznych. W styczniu 2000 roku wojewódzkie urzędy pracy przejęli wojewodowie, podobnie w kwietniu 2002 zlikwidowano Krajowy Urząd Pracy, a jego funkcje przejęło ministerstwo pracy.

Ocena nowego systemu, w którym powiatowe urzędy pracy powinny realizować dotychczasowe funkcje na swoim terenie, wykonując jednocześnie polecenia starosty jako organu nadrzędnego, jest trudna. Początek zmian przypadł na okres deficytu finansów państwa, w rezultacie czego urzędy pracy otrzymały znacznie mniejsze fundusze na prowadzenie działalności, niż było to poprzednio, niektóre nawet o 50 proc. Marszałkowie województw i starostowie powiatowi stanęli wobec konieczności prowadzenia komplementarnej polityki rynku pracy na swoim terenie, zabiegania o fundusze na rzecz aktywizacji gospodarczej podległych rynków i podjęcie starań o powstanie nowych miejsc pracy. Dla większości z nich były to nowe, trudne zadania. Przecież przez pierwszych dziesięć lat troska o poziom zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy należała do centralnych instytucji państwa. Rozwinęło to postawy roszczeniowe wśród działaczy samorządowych, którzy nie mobilizowali lokalnych środków na rzecz powstawania nowych miejsc pracy. Nie dbali o infrastrukturę, w tym komunikację, tak by zwiększyć zatrudnienie. Nie nawiązywali należytej współpracy z inwestorami, którzy mogliby tworzyć nowe miejsca pracy. Z drugiej strony, ograniczenie funduszy na politykę rynku pracy, zmiana sposobu finansowania poprzez programy, do których należało aplikować, czyniła funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia trudniejszym. W roku 2004 oceniano tę reformę jako nieudaną, ze względu na niejasny podział obowiązków między władzą państwową i samorządową, jak też między powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy (Szylko-Skoczny 2004: 106). Wskazywano również na dużą rotację kadr: w roku 2002 zwolniono z pracy 6991 pracowników i przyjęto 6947 (Szylko-Skoczny 2004: 109), prawdopodobnie z powodów politycznych w zmieniających się układach władzy lokalnej. Nadto w urzędach pracy zaczęto stosować umowy na czas określony i korzystać z dofinansowania w ramach Funduszu Pracy (Szylko-Skoczny 2004: 109). Z czasem zaczęto ograniczać sięganie do środków Funduszu Pracy, lecz z pewnością miało to głęboko symboliczne znacznie, przez kilka lat negatywnie wpływając na stabilność kadr tej instytucji.

Położenie publicznych służb zatrudnienia zmieniło się zasadniczo po roku 2004 z chwilą, gdy możliwe stało się korzystanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (*Ex-post Evaluation of the 2000–2006 ESF* 2010). W latach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

2004–2008 fundusz ten wsparł publiczne służby zatrudnienia sumą ponad 68 milionów złotych, z czego około 70 proc. poszło na szkolenia pracowników tych służb (tamże). Środki te wydatkowano z myślą o realizacji czterech celów:

- Rozwój publicznych służb zatrudnienia w celu zwiększenia ich zdolności do świadczenia usług na rynku pracy. Dążono do lepszego zrozumienia rynku pracy i podniesienia kwalifikacji pracowników, opracowania i wdrożenia nowych efektywnych narzędzi i metod pracy, opracowania standardów usług, zwiększenia wpływu partnerów społecznych i sektora pozarządowego na rynek pracy.
- Rozwój sieci doradztwa zawodowego i usług informacyjnych, co zamierzano osiągnąć dzięki podniesieniu kwalifikacji pracowników służb, standardowi usługi doradczej i informacyjnej, stworzeniu sieci współpracy na tym polu oraz poprzez promocje wybranych koncepcji doradztwa i komunikowania się.
- Rozwój systemu szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy, co miało się opierać głównie na poprawie szkoleniowych instrumentów rynku pracy.
- Rozwój i doskonalenie instrumentów rynku pracy dzięki identyfikacji najbardziej efektywnych programów i innych instrumentów oraz ich promowaniu.

Ewaluacje wykazały, że zasadniczo wydatki te były pomyślane sensownie, w znaczeniu zamierzonych efektów. Rzeczywiście, powoli zaczął poprawiać się wizerunek publicznych służb zatrudnienia, wzrosło zadowolenie ze współpracy ze strony bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, ustabilizowały się także relacje tych służb z organizacjami pozarządowymi, sektorem usługowym i szkoleniowym w paradygmacie współpracy, a nie kontroli i rywalizacji (*Ewaluacja działań* 2008, *Ex-post Evaluation* 2010). Wzrosło znaczenie służb zatrudnienia w układzie lokalnym (*Ewaluacja działań* 2008, *Ex-post Evaluation* 2010), wzrosła też profesjonalizacja tych służb, zatrudniono znacząco więcej doradców zawodowych i specjalistów w zakresie obsługi projektów (Piotrowski 2008, Wiktorow 2008). Wydaje się, że uzyskanie tych efektów niekoniecznie wiązało się ze wsparciem przez EFS powiatowych urzędów pracy jako instytucji. Tylko 12 proc. PUP realizowało projekty przeznaczone dla instytucji rynku pracy. Raczej było to zdobywanie doświadczeń przy okazji realizacji innych projektów, skierowanych głównie do bezrobotnej młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych (prawie sto procent zaangażowanych PUP) oraz projektów aktywizujących kobiety i grupy szczególnego ryzyka (jedna czwarta zaangażowanych PUP) (Wiktorow 2008).

Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007–2013 deklaruje cel główny jako tworzenie warunków do wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej. Program ten diagnozuje, że nadal istotnym problemem występującym na polskim rynku pracy jest niska dostępność oraz skuteczność usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia (*Program Operacyjny Kapitał Ludzki* 2007). W odniesieniu do nich PO KL ma być realizowany na terenie całego kraju po to, by stworzyć ogólnopolski system świadczenia usług o podobnym standardzie. Okazało się także, że konieczne jest opracowanie i wdrożenie rozwiązań organizacyjnych i systemowych,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

zwłaszcza na obszarze pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników służb zatrudnienia i monitorowanie skuteczności podejmowanych działań w obrębie tych służb (*Program Operacyjny Kapitał Ludzki* 2007). Zatem publiczne służby zatrudnienia ponownie otrzymują wsparcie.

W opracowaniach poświęconych polityce rynku pracy omawia się często hipotezę marginalizacji publicznej administracji pracy. Wskazuje się, że nieliczni bezrobotni znajdują zatrudnienie dzięki instytucjom tego rodzaju, pomimo wzrostu wydatków na ich utrzymanie (Kabaj 1999). Hipotezę tę powinno się jednak rozpatrywać w powiązaniu z oceną zasobów stojących do dyspozycji tych służb oraz ich kompetencji. Publiczne służby zatrudnienia w Polsce charakteryzuje niedobór pracowników, zwłaszcza tych o szczególnych kwalifikacjach. Poprawiła się co prawda proporcja liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika służb ze 187 w roku 1995 do 116 w roku 2006 (tabela 3). Lepsze proporcje występują w takich krajach jak Norwegia czy Belgia, gorsze – we Włoszech. Jednak wziąwszy pod uwagę skargi polskich bezrobotnych na pośpieszną obsługę, jakiej doświadczają w PUP-ach, nadal nie jest to zadowalająca sytuacja. Pewnym znakiem poprawy jest to, że jak zauważa Piotrowski: „W ostatnim okresie odnotowano poprawę sytuacji, jeśli chodzi o liczbę doradców zawodowych – wzrosła ona bowiem z 477 w 2000 r. do 782 obecnie, natomiast pośredników pracy jest obecnie 1697, a w 2000 r. było ich 1651" (Piotrowski 2008). Zwraca uwagę, że pracownicy urzędów pracy zajmują się głównie zadaniami administracyjnymi. Pośrednicy i inni specjaliści (bez uwzględnienia kadry kierowniczej) stanowili w roku 2006 jedynie 20,1 proc. pracowników pracujących bezpośrednio z bezrobotnymi (tabela 4). Oznacza to, że publiczne służby zatrudnienia powinny rozwijać outsourcing usług i zabiegać o sieć kontaktów z instytucjami szkoleniowymi oraz usługowymi, funkcjonującymi na rynku pracy, ponieważ aparat administracyjny PUP zajmuje się w większości czym innym niż bezpośrednia praca z bezrobotnymi.

Ocena funkcjonowania urzędów pracy jako instytucji może być dokonana w wielu wymiarach. Przeprowadzone badania umożliwiają ją jedynie w kilku z nich. Do wymiarów zasadniczych zalicza się: profesjonalizacja usług, wpisanie się w lokalną politykę rynku pracy, zdolność do prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy, wspieranie sieci współpracy między wszystkimi podmiotami na rynku pracy w celu promocji zatrudnienia i zwalczania bezrobocia.

Urzędy pracy miały stać się instytucjami świadczącymi profesjonalne usługi. W tej dziedzinie dokonał się postęp, wzrosła liczba kwalifikowanych doradców zawodowych, pracownicy urzędów uzyskali dostęp do szkoleń modułowych, poprawiających ich umiejętności pracy z poszukującymi zatrudnienia. Okazuje się jednak, że ten wysiłek szkoleniowy jest w części zaprzepaszczany: duża fluktuacja pracowników urzędów pracy jest wynikiem relatywnie niskich płac i stresujących warunków pracy. Wyszkoleni pracownicy często zasilają prywatne agencje zatrudnienia lub firmy szkoleniowe, co wpływa pośrednio na lepsze ich funkcjonowanie i przyczynia się też do poprawy funkcjonowania rynku.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na jednego pracownika w Polsce, Norwegii i we Włoszech

Kraj	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na 1 pracownika
Polska 1995 Polska 1998 Polska – 2000 Polska – 2006	187 116 130 116
Norwegia	65
Włochy	400

Źródło: Kabaj 1999, Konopacki 2000, Kalužná 2009 (przeliczenia własne).

Tabela 4. Struktura zatrudnienia w publicznych służbach zatrudnienia w latach 2005–2006

Personel wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy	2005	2006
	N=19 650	N=19 933
Z czego:	%	%
Kierownicy	12,2	12,2
Pośrednicy	8,6	10,5
Doradcy zawodowi	4,0	4,4
Specjaliści w zakresie rozwoju kariery zawodowej	1,3	1,3
Specjaliści ds. programów	2,3	3,3
Liderzy klubów pracy	0,5	0,7
Główne funkcje bez kierowników	16,7	20,1

Źródło: Kalužná 2009.

Bezrobotni będący przedmiotem szczególnej troski mają możliwość korzystania z usług doradcy zawodowego w urzędach pracy. To, co obniża profesjonalizm usług, to przede wszystkim nadal niezadowalające kwalifikacje pracowników PUP, duża dyskrecjonalność w zakresie obsługi innych kategorii bezrobotnych oraz niedostateczna indywidualizacja usług oferowanych bezrobotnym i pracodawcom.

PUP zaczęły rzeczywiście wpisywać się w lokalną politykę rynku pracy, nadal jednak dobrze współpracują przede wszystkim z wojewódzkimi urzędami pracy, a nawet podtrzymują współpracę z innymi sąsiadującymi PUP (Piotrowski i in. 2008). Ten układ jest wzmacniany przez konwenty dyrektorów PUP i WUP, swoiste ciała doradcze i porozumiewawcze, które wzmacniają koordynację pracy urzędów, czyli wewnętrzny układ, a nie ich współpracę z otoczeniem. Ich zdolność do prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy może być oceniona bardzo wysoko (Sztandar-Sztanderska 2009). To właśnie dzięki działaniom WUP (regionalne strategie) i PUP (implementacja projektów) możliwe było poprowadzenie w Polsce po roku 2004 aktywnej polityki runku pracy w odniesieniu do grup szczególnej troski (tamże). Nieco gorzej jest oceniana zdolność do zaplanowania i realizacji lokalnej polityki rynku pracy, co wyraża się w słabszej, niż należałoby się spodziewać, współpracy ze starostwami powiatowymi (Piotrowski i in. 2008).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 5. Efektywność korzystania przez poszukujących pracy z publicznych urzędów pracy i z prywatnych pośredników

Jak znalazł/a Pan/i swoją obecną pracę? Proszę wskazać trzy najważniejsze sposoby, które wykorzystał/a Pan/i przy poszukiwaniu tej pracy	Jak długo pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?				
	14 lat i dłużej	10–13 lat	6–9 lat	3–5 lat	2 lata lub krócej
	procent wskazań				
Skorzystałe/a/m z ofert rejonowego urzędu zatrudnienia	8	10	9	6	13
Skorzystał/a/em z usług prywatnego biura, agencji pośrednictwa pracy	0	0	0	4	1

Źródło: Wciórka 2003: 10.

Tabela 6. Inne instytucje rynku pracy w Polsce (lata 2003–2007)

Instytucje rynku pracy w Polsce inne niż publiczne służby zatrudnienia	Rok				
	2003	2004	2005	2006	2007
Zarejestrowane agencje zatrudnienia (działające dla zysku)	384	n.a	1 979		3 132
Akredytowane instytucje szkoleniowe	n.a	87	101	95	61

Źródło: www.praca.gov.pl, www.men.gov.pl.

Wspieranie współpracy między wszystkimi podmiotami na rynku pracy w celu promocji zatrudnienia i zwalczania bezrobocia nie jest wystarczające. Z badań wynika, że urzędy pracy nadal stawiają na samowystarczalność (Piotrowski i in. 2008), co w warunkach niedostatecznych kwalifikacji własnych pracowników i dużego obciążenia ich zadaniami administracyjnymi jest skazane na niepowodzenie. Współpraca z samorządowymi ośrodkami opieki społecznej również zbyt często polega na wzajemnym informowaniu się niż na innych formach współdziałania i integrowania funkcji (tamże).

W roku 2007 w badaniu przeprowadzonym na reprezentatywnej próbie dorosłej ludności okazało się, że 6 proc. badanych załatwiało jakąś sprawę w urzędzie pracy, z tego część musiała kilkakrotnie odwiedzać urząd (44 proc. deklaracji), by swoją sprawę załatwić. W opinii badanych obsługujący interesantów w urzędach pracy znali się na swojej pracy i byli kompetentni (77 proc.), obsłużyli interesanta prawidłowo i rzetelnie (74 proc.), sprawnie załatwiali wszelkie formalności (71 proc.), byli uprzejmi i życzliwi (88 proc.), żaden nie sugerował wręczenia łapówki w celu szybszego załatwienia sprawy, lecz 31 proc. załatwiało w tym czasie również inne sprawy – zawodowe lub prywatne, czyli interesanci dosyć często odczuwali deficyt uwagi (Boguszewski 2008).

Obraz działania infrastrukturalnych instytucji rynku pracy byłby niekompletny bez przedstawienia firm prywatnych (działających dla zysku) w postaci agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej oraz firm szkoleniowych. Rozwinęły

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

się one bardzo dynamicznie. W bazie danych zgromadzonej przez Data Group w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku znajdowało się około 140 firm tego rodzaju. Państwowy Rejestr Agencji Zatrudnienia zawierał w roku 2007 aż 3132 takie firmy, podczas gdy rok wcześniej było ich 1420. Mniej dynamicznie rozwijał się segment firm szkoleniowych (tabela 6).

Agencje zatrudnienia działają jako firmy prywatne, z tym że ich dążenie do zysku nie oznacza pozwolenia na pobieranie opłat od osób poszukujących pracy. Działają one często pod nazwą agencji doradztwa personalnego. Obok funkcji rekrutacyjnych zajmują się selekcją pracowników, outplacementem, doradztwem w zakresie zarządzania personelem, audytem personalnym i *executive search.* Poprzez agencje tego rodzaju najczęściej są poszukiwani: pracownicy działów sprzedaży (41 proc.), kierownicy i specjaliści, pracownicy ze znajomością języka angielskiego (66 proc.), pracownicy z wyższym wykształceniem (29 proc.), na dalszym miejscu pracownicy potrafiący obsługiwać komputer, posiadający prawo jazdy, dyspozycyjni, w ściśle sprecyzowanym przez pracodawców wieku.

Biura karier przy wyższych uczelniach. W roku 1999 było ich w Polsce dziewięć, jako pierwsze powstało Biuro Karier przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu. Prowadzą one pośrednictwo pracy dla absolwentów i studentów, warsztaty przygotowujące do poruszania się na rynku pracy, organizują giełdy pracy. Biura karier w wyższych szkołach zorganizowane są w ogólnopolską sieć, a ich liczba zbliża się do 200.

Kluby pracy, prowadzone przez wiele podmiotów, najczęściej przez powiatowe urzędy pracy, różne fundacje, np. Fundację „Bez względu na niepogodę" czy Centrum Promocji Kobiet. Pierwsze kluby pracy pojawiły się w roku 1992. Cztery lata później było ich już 361, w roku 1997 – 433, a w zajęciach tam prowadzonych uczestniczyło ponad 40 tys. bezrobotnych, z czego zatrudnienie uzyskało 30 proc. Efektywność klubów pracy była w tym czasie bardzo zróżnicowana: niektóre uzyskiwały ją na poziomie 80 proc. W klubie pracy bezrobotny uzyskuje pomoc w zakresie wiedzy o rynku pracy: jak się na nim poruszać, jak szukać pracy, otrzymuje też wsparcie psychiczne, wspierającą pracę w grupach. Liderami klubów pracy są pedagodzy, socjolodzy, psycholodzy, z tym że tylko połowa z nich posiada wykształcenie wyższe. Podstawową kwalifikacją jest bowiem umiejętność prowadzenia klubu, tak by bezrobotni zostali zarażeni optymizmem. Muszą to być – i najczęściej są – osoby chętne do współpracy, otwarte na nowe pomysły, czyli szuka się ich po to, by byli przywódcami transformacyjnymi.

Centra informacji i planowania kariery zawodowej, najczęściej ulokowane przy wojewódzkich urzędach pracy lub w byłych miastach wojewódzkich, jako pewnego rodzaju filie. Ich zadaniem jest świadczenie usług poradnictwa i informacji zawodowej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, usług pośrednictwa pracy za granicą w ramach sieci EURES, realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich UE

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, a także koordynacja działań w zakresie kształcenia ustawicznego oraz szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy.

Lokalne rynki pracy obsługują też **gminne centra informacji**, umożliwiające społeczności lokalnej dostęp do nowoczesnych technologii informacyjnych. Zapewniają one lepszy kontakt z urzędami pracy, skracając w ten sposób drogę bezrobotnego i osoby poszukującej pracy do PUP.

Podsumowanie

Pomimo że rynek pracy w Polsce cały czas jest instytucjonalizowany, trudno mówić o zakończeniu tego procesu. Problemem jest filar normatywny, a więc oparte na wartościach przekonanie o roli, prawach, funkcjach i obowiązkach poszczególnych podmiotów rynku pracy oraz relacji między nimi. W szczególności jest to widoczne w przypadku publicznych służb zatrudnienia. Wyrosły one z urzędów i w dużej mierze działają jako urzędy, mimo że w ich funkcjonowanie zainwestowano duże środki przedakcesyjne (projekty PHARE) i środki pochodzące z programów operacyjnych (PO RZL i PO KL). Proces profesjonalizacji publicznych służb zatrudnienia został zapoczątkowany, jednak ma on bardziej wymiar indywidualny (szkolenie i wzmacnianie pozycji zawodowej pracowników urzędów pracy) niż zbiorowy – przełożenie efektów szkoleń na funkcjonowanie urzędów jako instytucji, na przykład jako indywidualizację usług, zwiększenie kooperacji międzyinstytucjonalnej w danym układzie lokalnym, zdolności do pozyskiwania środków pozabudżetowych, większą efektywność podejmowanych na rynku pracy interwencji, ostatecznie zdolności do wypracowywania regionalnych i lokalnych strategii rynku pracy. Łatwą pokusą jest obecnie wskazywanie, że te efekty zostaną szybciej osiągnięte dzięki prywatyzacji publicznych służb zatrudnienia. Nie jest to takie proste, o czym można wnioskować, obserwując tendencje w środowisku instytucji szkoleniowych. Funkcjonują one często w formule prywatnych firm szkoleniowych, działających dla zysku. Dla pracowników tych firm zdecydowanie najważniejsze jest pozyskanie środków finansowych za usługę. Oferowane usługi są niedostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, a ich efektywność ocenia się jako relatywnie niską.

Filar normatywny instytucjonalizacji rynku pracy także wymaga wzmocnienia w aspekcie relacji praca – kapitał i ich roli na tym rynku. Chodzi o to, by głos kolektywnych podmiotów rynku pracy był bardziej słyszalny, a ich zdolności do kooperacji – doceniane. Dotychczasowy system daje tym podmiotom ograniczone możliwości oddziaływania na rynek pracy poprzez jego instytucje i instytucje kontekstu.

Literatura przywoływana

Baker D., Glyn A., Howell D., Schmitt J., 2005, *Labor Market Institutions and Unemployment: a Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, [w:] Howell D. R. (red.), *Fighting Unemployment: the Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford.

Boguszewski R., 2007, *Z wizytą w urzędzie – doświadczenia związane z załatwianiem spraw urzędowych*, komunikat z badań CBOS BS/153/2007, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Dunn E., 2008, *Prywatyzując Polskę: o bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz wsparcia systemu instytucjonalnego rynku pracy oraz pomocy społecznej w ramach ESF, 2008, raport końcowy, Warszawa.

Freeman R.B., 2008, *Labor market institutions around the world*, Centre for Economic Performance, CEP discussion paper, No. 844, January: 35, Londyn.

Grabowski M. i in., 2008, *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Kabaj M., 1999, *Efektywność programów przeciwdziałania bezrobociu i skuteczność polityki rynku pracy*, [w:] Kryńska E. (red.), *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu,* IPiSS, Warszawa.

Kalužná D., 2009, *Main Features of the Public Employment Service in Poland*, [w:] *OECD Social, Employment and Migration Papers*, No. 80/2009, on-line: http://www.oecd.org/el.

Konopacki M., 2000, *Sytuacja Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmnie w pierwszych miesiącach 2000 roku*, „Rynek Pracy", nr 4/2000.

Marcinkowski A., 1996, *Konflikty pracodawca – pracownik w świetle archiwów sądowych,* [w:] Marcinkowski A. (red.), *Kapitalizm po polsku. Przedsiębiorca, kultura, organizacji*, Księgarnia Akademicka, Kraków, s. 191–223.

OECD Employment Outlook, 2004, OECD, Paryż.

Ost D., 2007, *Klęska „Solidarności": gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Wyd. Literackie Muza, Warszawa.

Ostrowski P., 2009, *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.

Peck J., 1996, *Work-place: the Social Regulation of Labor Markets*, Guilford Press, Nowy Jork.

Piotrowski B., Sztandar-Sztanderska K., Zieleńska M., 2008, *Powiatowy urząd pracy jako animator i partner w zakresie polityki rynku pracy na szczeblu lokalnym i regionalnym*, [w:] *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa.

Piotrowski B., 2008, *Zasoby publicznych służb zatrudnienia a ich zadania*, [w:] *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki. *Narodowe strategiczne ramy odniesienia 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego 2007, dostępne on-line.

Smagowicz J., 2000, *Na gorąco o powiatowych urzędach pracy i nie tylko*, „Rynek Pracy", nr 3/2000.

Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2010, http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/10/pdf/sprawo_10.pdf, Warszawa.

Streeck W., 1992, *Social Institutions and Economic Performance*, Sage, Londyn.

Sultana R.G., Watts A.G., 2005, *Career Guidance in Europe's. Public Employment Service.*

Trends and Challenges, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit A3.

Sztandar-Sztanderska K., 2009, *Activation of the Unemployed in Poland: from Policy Design to Policy Implementation*, „International Journal of Sociology and Social Policy", 29 (11).

Szylko-Skoczny M., 2004, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.

Thelen K., 2004, *How Institutions Evolve, the Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press.

Thuy P., Hansen E., Price D., 2001, *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*, International Labour Organisation, Genewa.

Wciórka B., 2003, *Czy Polacy są zadowoleni z życia?*, Komunikat CBOS BS/175/98, Warszawa, on-line: www.cbos.org.pl.

Wiktorow A., 2008, *Ocena systemu wdrożenia Europejskiego Funduszu Społecznego przez publiczne służby zatrudnienia*, [w:] *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa.

Wóycicka I., Sztandar-Sztanderska K., Zieleńska M., 2008, *Klienci powiatowych urzędów pracy,* [w:] *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Zakończenie

W przedstawionej Czytelnikom analizie przedmiotem zainteresowania jest rynek pracy, specyficzna instytucja ekonomiczna. Zamiar, jaki starano się zrealizować, polegał na przedstawieniu procesu jej powstawania w Polsce przez ponad dwie dekady transformacji ustrojowej; od administrowania strefą zatrudnienia na początku lat dziewięćdziesiątych, przez quasi-rynek w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, do rynku coraz bardziej dojrzałego po roku 2004. W pracy wyrażana jest opinia, że do głównych zmian w tej dziedzinie doszło w początkach transformacji: dotyczy to w dużej mierze także zachowań i przekonań ludzkich. Była to gwałtowna i szybka zmiana, osiągnięta radykalnymi metodami. Polegała ona na oddziaływaniu wysokiego bezrobocia, któremu pozwolono swobodnie rosnąć. Ta sytuacja – presji ekonomicznej – istnieje do chwili obecnej. Stopy bezrobocia są nadal wysokie, a wspomnienie dużego bezrobocia z okresu przedakcesyjnego silnie oddziałuje na wyobraźnię uczestników rynku pracy. Jednocześnie ważnym bodźcem stał się przez te wszystkie lata mechanizm nagrody, oferowanej na rynku pracy tym jego uczestnikom, którzy potrafią na nim zająć najlepsze pozycje i zbiorowo ich bronić.

Choć rynek pracy jest instytucją ekonomiczną, wzory zachowań na nim są silnie uwarunkowane społecznie. Co prawda zachowania te pozostają w związku z ekonomicznymi regułami, uznawanymi za skuteczne, łatwe do naśladowania i – w dużym zakresie – nieuchronne, to jednak działania wewnątrz niej uprawomocniają się także na podstawie wyobrażeń, iż reguły te powinny służyć społeczeństwu, a u ich podłoża leżą ważne wartości: prawo do wolnego wyboru, do posiadania aspiracji zawodowych, do bycia poinformowanym, do bogacenia się dzięki pracy, prawo do zbiorowego działania i do negocjacji. Pozornie zasady rynku pracy są czysto techniczne. W istocie są przesiąknięte wartościami społeczeństwa.

Zmiana na rynku pracy w przebiegu polskiej transformacji jest dosyć trudna do ocenienia, choć niewątpliwie w wymiarze strukturalnym można ją nazwać radykalną. Już w pierwszym okresie kształtowania się rynku pracy dokonała się dezaktywizacja ekonomiczna społeczeństwa polskiego i utrwaliło się bezrobocie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

o charakterze transformacyjnym, będącym kompozycją bezrobocia związanego z koniunkturą gospodarczą i z bezrobociem strukturalnym. W społecznym odbiorze oznacza to odejście od utrzymywania ideologii społeczeństwa pracy, propagowanego przez wiele dekad w okresie panowania ustroju socjalistycznego oraz przyswojenia bezrobocia jako zjawiska koniecznego, choć niepożądanego na dużą skalę. Niewielka ochrona socjalna przed skutkami bezrobocia spowodowała utrzymanie się i pogłębienie anomijności, w sensie niemożności osiągnięcia celu, jakim jest zatrudnienie i ubezpieczenie od bezrobocia. Spowodowało to obniżenie aspiracji posiadania pracy i zwrócenie się społeczeństwa ku alternatywnym sposobom osiągania celów życiowych (nauka, utrzymywanie się z zasiłków). Towarzyszą temu inne zjawiska, na przykład akceptacji prawa bezrobotnych do zatrudniania się w ramach czarnego rynku pracy.

Prawdopodobnie osłabieniu uległa w Polsce norma włączenia: państwo okazało się nieskuteczne we włączaniu obywateli w proces pracy, zrezygnowało z ochrony zatrudnienia w różnych tego aspektach, dążąc do zmniejszenia ochrony stałości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz rezygnując z polityki ochronnej w stosunku do krajowej wytwórczości. Początkowo wywoływało to powszechne oburzenie i krytykę. Z czasem zanikły nadzieje, że rola państwa pod tym względem znacząco się zmieni. Rzadko też pojawiają się obecnie oczekiwania, że pracodawcy będą zabiegać o utrzymanie miejsc pracy w trudnej sytuacji, że będą inwestować w dokształcanie pracowników i przyjmować absolwentów na płatne staże lub praktyki. Jeśli takie działania pracodawców występują, to są postrzegane jako szczególne w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, a nie jako stała obligacja w stosunku do społeczeństwa i pracowników.

Wydaje się, że nadal dosyć silna jest norma obowiązku, wyrażająca się w dużym zakresie pracy na czarno, znacznych migracjach za pracą i zgodzie na zatrudnienie elastyczne oraz tak zwane umowy śmieciowe. Ludzie poszukują zewnętrznego potwierdzenia uprawnienia do niepracowania: w postaci prawa do emerytury, renty zdrowotnej, pobierania nauki, opieki nad chorymi i starszymi członkami rodziny. W ubogim społeczeństwie, pozostającym ciągle na dorobku, anomijność powiązana ze zbyt wysoką normą obowiązku nie znajduje łatwego potwierdzenia w strategii negacji konieczności pracy i zwrócenia się ku konsumpcji. W Polsce zasiłki dostępne w ramach polityki socjalnej jeszcze bardziej niż w zamożnych krajach europejskich czynią strategię identyfikacji i spełnienia przez konsumpcję szczególnie trudną.

Musi więc powoli dochodzić do osłabienia siły tych norm, jako formy radzenia sobie ze zmianą. Wartości związane z pracą są podstawą instytucjonalizacji rynku pracy. Nie jest więc obojętne ich zakotwiczenie społeczne. Rzeczywiście, problemem jest filar normatywny instytucjonalizacji. Słabnące normy włączenia i obligacji – jako racjonalizująca strategia – decydują o tym, jakiego rodzaju instytucje budujemy wokół rynku pracy i jaki rynek pracy chcemy wspierać: wyregulowany, czy wolny (by nie powiedzieć dziki). Normy włączenia i obowiązku wpływają bowiem na to, jakie – jako społeczeństwo – żywimy przekonanie o roli, prawach, funkcjach i obowiązkach poszczególnych podmiotów rynku

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

pracy i relacji między nimi. Chodzi o to, jakie środki publiczne chcielibyśmy przeznaczyć na obsługę rynku pracy, jakie instytucje infrastrukturalne wspierać w ich funkcjach na rynku pracy: publiczne, czy prywatne? A może organizacje sektora pozarządowego?

Filar normatywny instytucjonalizacji rynku pracy wymaga także wzmocnienia w aspekcie relacji praca – kapitał i ich roli na rynku pracy. Chodzi o wzmocnienie głosu tych podmiotów rynku oraz ich zdolności do kooperacji. Istnieją na polskim rynku pracy instytucje pomyślane tak, by wzmacniały kooperację. Są to powiatowe, wojewódzkie rady zatrudnienia i Naczelna Rada Zatrudnienia, stosunkowo nowe to Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, wojewódzkie komisje dialogu społecznego i udział przedstawicieli partnerów społecznych w komitetach monitorujących programów operacyjnych, finansowanych przy dużym udziale strukturalnych funduszy europejskich. We wszystkich tych instytucjach głos partnerów społecznych jest głównie głosem doradczym; nie mają one prawa blokowania (choćby na drodze procesu sądowego) decyzji rządowych kształtujących rynek pracy.

Dosyć radykalne zmiany nastąpiły w strukturze sektorowej gospodarki (powstanie sektora prywatnego, stopniowe ograniczanie zatrudnienia w sektorze publicznym) i działowej (spadek zatrudnienia w rolnictwie, wzrost – w usługach, spadek liczby zatrudnionych w dużych firmach). Zmiany te oznaczały ukształtowanie się nowej sytuacji przede wszystkim w odniesieniu do pracowników najemnych (salariatu). Nastąpiło przystosowanie do tych zmian strukturalnych, choć oczywiście w kategoriach jakości kapitału ludzkiego jest ono jeszcze zbyt małe. Przystosowanie zaszło na obszarze konformizacji zachowań pracowniczych i wzrostu morale pracy. Świadczy o tym wiele zjawisk, wychwytywanych w badaniach socjologicznych, odnoszących się do postaw pracowniczych, deklarowanych jako własne lub obserwowanych przez badanych w ich otoczeniu. Zaszły też pewne zjawiska ekonomiczne na rynku pracy, świadczące o konformizacji: najbardziej spektakularny przykład dotyczy zjawisk osiągania elastyczności oraz prekariatu w odniesieniu do młodego pokolenia.

Socjologów uderza fakt, iż budowanie rynku pracy jest skuteczne – wbrew czystym mechanizmom rynkowym. Idealnie działający rynek pracy może bowiem sprowadzić pracę do czystego dobra rynkowego, odzierając ją ze społecznych znaczeń. Natomiast dojrzały rynek pracy, to taki, który co prawda akceptuje grę wynikającą z równoważenia popytu i podaży na pracę, ale jednocześnie ogranicza ją na różne sposoby. To ograniczenie wynika z konieczności respektowania zobowiązań pracownika jako człowieka określonej płci i wieku, obywatela, członka rodziny i wspólnot szerszych niż rodzina (religijnych, sąsiedzkich). Wszelkie próby łamania tych zobowiązań przez pracodawców podlegają krytyce i sankcjom. Nic się pod tym względem nie zmieniło od początków transformacji, świadomość wagi tych ograniczeń nawet wzrosła. W dyskursie medialnym często podejmowane są trudne problemy związane ze sferą pracy, na przykład: mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminacja płciowa, zwalnianie z pracy matek po urodzeniu dziecka, niepłacenie wynagrodzeń na czas, oferowanie *precarious*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

contracts w miejsce umów o pracę, praca w nadmiernym stresie czasowym, wymagania dotyczące pracy w teoretycznie wolnym dla pracownika czasie, odmawianie prawa do założenia związku zawodowego.

Z pewnością budowanie rynku pracy było ubocznym skutkiem przebudowy mechanizmu gospodarczego, czyli przejścia od socjalizmu do gospodarki rynkowej. W sensie politycznym odpowiedź na pytanie o pośredników tego procesu wydaje się prosta. Zasadniczo wszystkie partie polityczne formujące koalicje rządowe po roku 1989 opowiadały się za taką przebudową. Różnice dotyczyły stopnia determinacji w dążeniu do zmian. Niewątpliwie partie, które miały swe korzenie w formacji solidarnościowej, wykazywały większą aktywność reformatorską, jednak z kolei partie reprezentujące postkomunistyczną lewicę potrafiły czerpać korzyści z procesu przebudowy; w rezultacie nigdy nie stawiały mu tamy. To, że politycy po roku 1989 budowali rynki, oznaczało jedno: rządy były *de facto* najważniejszym czynnikiem zmiany i była ona wprowadzana od góry do dołu. W szczególności dotyczyło to rynku pracy. Nie oznacza to jednak, że rządy całkowicie panowały nad tym procesem; przeciwnie – był on zbyt złożony, by nie pojawiły się elementy żywiołowe i nieprzewidziane skutki planowanych zmian. Strategia budowania rynku pracy jako instytucjonalizacja odgórna – zgodna z tradycją upaństwowionego socjalizmu – oznaczała, że administracja rządowa decydowała o kolejnych uwolnieniach zatrudnienia od centralnych regulacji. Strategia ta miała szereg pozytywnych cech, biorąc pod uwagę zasady budowania zdolności instytucjonalnej. Ten rodzaj taktyki dobrze wpisywał się w dotychczasową tradycję kulturową wprowadzania zmian. Dodatkowym czynnikiem warunkującym była słabość społeczeństwa obywatelskiego, a w związku z tym słabość sektora prywatnego i pozarządowego, jako potencjalnego czynnika zmian. W tych warunkach administracja rządowa musiała decydować o tempie i formach uwolnienia strefy zatrudnienia od regulacji administracyjnych. Było wiele takich decyzji, niektóre z nich sprowadzały się do zaniechania. Z czasem próbowano korygować te błędy zaniedbania, lecz pierwsze przyzwyczajenia trudno wyeliminować.

Początkowo dopuszczono do znacznej redukcji poziomu zatrudnienia, co oznaczało przyzwolenie na wysoki poziom bezrobocia. Ze społecznego punktu widzenia oznaczało to przesunięcie dobra, jakim jest praca, z kategorii dóbr ogólnodostępnych na początku transformacji, do kategorii dóbr rzadkich, dostępnych tylko dla części populacji. Musiało to wpłynąć na zmianę wartości pracy, ale jednocześnie też doprowadzić do marginalizacji części populacji. Trudno obecnie ocenić, czy decyzje te były podejmowane z pełną świadomością konsekwencji. Również decydenci mogli tkwić wówczas w przekonaniu, że ludzie jakoś sobie poradzą, a bezrobocie szybko zmieni patologiczne postawy wobec pracy. Z czasem okazało się, że należy walczyć z bezrobociem jako największą plagą społeczną, lecz trudno to przeprowadzić (przeszkodą jest tak zwana histereza bezrobocia).

Wypracowano umiarkowaną reakcję administracji rządowej na bezrobocie (słabe wsparcie osłonowe dla bezrobotnych). Aspektem społecznym tej strategii było powstanie sytuacji silnie motywującej populację do podejmowania pracy, również na nieformalnym rynku. Manipulowano wysokością zasiłku dla bezrobot-

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

nych, by zachęcić do podejmowania zatrudnienia. Zbyt późno wyciągnięto wniosek, że przy dużym bezrobociu transformacyjnym nie ma szans na pracę, nawet dla tych, którzy wykażą się nadzwyczajną aktywnością w jej poszukiwaniu, obniżą swoje aspiracje, czy zdecydują się na przekwalifikowanie. W latach 2000–2004 w kręgach rządowych ustaliła się opinia, że potrzebna jest bardziej aktywna polityka rynku pracy, lecz nie zmieniono polityki osłonowej. Jednocześnie uznano, że nie ma na to środków, a wejście do Unii Europejskiej pozwoli je pozyskać. Nie próbowano zdobyć ich z radykalnej restrukturyzacji środków publicznych, a społeczeństwo (w tym bezrobotni) nie dysponowało narzędziami skutecznego nacisku, które by wymusiły decyzje o podjęciu bardziej solidarnej polityki zapobiegania bezrobociu. Takiego wariantu w ogóle nie rozważano w kręgach politycznych.

Dopuszczono początkowo, by w systemie edukacji dostosowanie do potrzeb rynku pracy zachodziło żywiołowo. To uczelnie – publiczne i prywatne – mogły decydować, jakich wypuszczają absolwentów, jakie oni będą posiadali kwalifikacje i umiejętności praktyczne. Efektem tej decyzji było nieco lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku, z tym że duża część zmian odbyła się na koszt studentów i ich rodzin. Rząd wycofał się w ten sposób z finansowania części studiów i doprowadził do sytuacji, gdy wykształcenie stało się dobrem pożądanym ze względu na jego wartość rynkową. Dopasowanie to okazało się jednak daleko niewystarczające, w związku z czym po 10 latach transformacji podjęto znaczącą reformę szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim, a dwadzieścia lat później wprowadzono także radykalną reformę szkolnictwa wyższego, opartą na europejskich wzorach (tak zwany proces boloński).

Rządy nie wspierały budowy skoordynowanego systemu zbiorowych stosunków pracy. W latach dziewięćdziesiątych eksperci zewnętrzni zalecali Polsce wprowadzenie systemu zbiorowego przetargu wysoce skoordynowanego, o charakterze neokorporacyjnym. Niestety, by taki system wprowadzić, należało przełamać polskie tradycje rozbudowanego pluralizmu politycznego i społecznego, przyjmując regulacje wspierające budowanie systemu neokorporacyjnych porozumień i aliansów. Rządy tego nie robiły, najwyraźniej obawiając się siły kooperujących ze sobą związków zawodowych. Związkom zawodowym uniemożliwiono też działanie w charakterze podmiotu politycznego, co znacznie osłabiło ich pozycję. Brak wysoce skoordynowanego systemu przetargu zbiorowego powodował, że można było polegać maksymalnie na nawet słabych mechanizmach rynku pracy (alokacji i wymiany), które nie znajdowały silnej przeciwwagi.

Wprowadzono różnorodne rozwiązania z zakresu deregulacji rynku pracy, które przyniosły wiele zjawisk wcześniej nierozpowszechnionych w tym stopniu co obecnie, na przykład: relatywnie duży zakres nieformalnego zatrudnienia, duży rosnący zakres czasowych umów o pracę w miejsce umów na czas nieokreślony, wzrost zjawiska zwanego pozornym samozatrudnieniem, wzrost wolumenu innych form pracy zależnej (np. umów o dzieło, zlecenia).

Przyzwolono na duży zasięg nieformalnej działalności gospodarczej i wiążącego się z tym zatrudnienia jako wentyla bezpieczeństwa. Było to powiązane z decyzjami o nieuszczelnianiu systemu podatkowego i słabym jego egzekwowaniem.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Stopniowo scedowano odpowiedzialność za rozwiązywanie problemów zatrudnienia z centralnej administracji rządowej na lokalne samorządy. Niestety, stało się to w najmniej korzystnym momencie, gdy bezrobocie zaczęło rosnąć, w okresie rządów Jerzego Buzka. Proces *institutional capacity building* na lokalnych rynkach pracy niekorzystnie przypadł na okres przyrostu odpowiedzialności i zadań związanych z wysoką stopą bezrobocia.

Stopniowo przemieszczano działania z obszaru polityki pasywnej na pole aktywnej polityki rynku pracy. Ten proces stał się możliwy do przeprowadzenia dopiero po roku 2004, gdy rządy Leszka Millera i Marka Belki przygotowały plan interwencji na rynku pracy, oparty na instrumentach aktywnych, licząc na jego finansowanie z europejskich funduszy strukturalnych. Rząd Jarosława Kaczyńskiego tę ideę interwencji podtrzymał i udoskonalił. Jest ona kontynuowana, choć rząd Donalda Tuska znacznie ograniczył finansowanie aktywnej polityki rynku pracy, tłumacząc to kryzysem gospodarczym i koniecznością cięć budżetowych.

*

Podstawy rynku pracy, konstruowanego w nowych warunkach, zostały zbudowane. Jest on instytucją, której fundamentem jest praca, ale praca szczególna: przydatna, efektywna, wyceniona przez rynek. Warto zauważyć, że w perspektywie porównawczej jest on rynkiem europejskim, nie tylko w sensie geograficznym; duże jego obszary są bowiem uregulowane.

Jaki rynek pracy będziemy budować w przyszłości? Otwarty na globalne rynki pracy, zderegulowany, zależny od decyzji wielkich międzynarodowych korporacji, zdolnych do dyktowania rządom swoich warunków, wystawiony na każdy podmuch zmian w światowej koniunkturze gospodarczej? Czy rynek uregulowany, wsparty instytucjami i opierający się na uzgodnieniach między podmiotami rynku pracy, zakotwiczony w wartościach i normach, podążający drogą najlepszych wzorów?

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Spis tabel i wykresów

Rozdział 2

Tabela A. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w roku 1995 (dane na listopad), 2000, 2005 i 2009 (w IV kwartale) 29

Wykres 1. Dynamika dochodu narodowego brutto w cenach bieżących a zmiany w zatrudnieniu w latach 2000–2009 31

Tabela B Udział sektora prywatnego w zatrudnieniu ogółem w latach 1995, 2000, 2005, 2009 33

Wykres 2. Zmieniająca się struktura zatrudnienia w Polsce w latach 1995, 2000, 2005, 2009 – udział procentowy zatrudnionych w rolnictwie, przemyśle i usługach 35

Wykres 3. Udział elastycznego zatrudnienia (wybrane formy) w zatrudnieniu ogółem w wybranych latach (1995–2009) 36

Tabela C. Zatrudnienie nierejestrowane według badań i szacunków GUS w wybranych latach 37

Wykres 4. Dynamika dochodu narodowego brutto w cenach zmiennych, dynamika stóp zatrudnienia i stóp bezrobocia w latach, rok 2000 = 100% 39

Wykres 5. Bezrobocie młodych w Polsce w latach 2000–2009 41

Wykres 6. Bezrobocie długotrwałe według BAEL w latach 1997–2009 42

Wykres 7. Dynamika wynagrodzeń w przemyśle w latach 1995–2009 43

Wykres 8. Porównanie dynamiki przeciętnego wynagrodzenia realnego brutto z dynamiką dochodu narodowego brutto w cenach stałych 44

Tabela D. Koszty godziny pracy w roku 1995 (u pracodawców zatrudniających nie więcej niż pięć osób), 2000, 2005, 2009 (u pracodawców zatrudniających więcej niż dziewięć osób) 44

Tabela E. Odsetek pracujących zagrożonych ubóstwem w Polsce w latach 2005–2009 . . 45

Tabela 1. Współczynnik aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej według wieku, płci i poziomu edukacyjnego w IV kwartale w latach: 1995, 2000, 2005, 2009 48

Tabela 2. Zatrudnienie w Polsce w latach 1995 (listopad), 2000, 2005, 2009 (IV kwartał) 49

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15 lat i więcej według wieku i poziomu wykształcenia, 1995 (listopad), 2000, 2005, 2009 (IV kwartał) 49

Tabela 4. Status zatrudnienia w Polsce w latach 1990, 1995, 2000, 2005, 2009 w IV kwartale 50

Tabela 5. Zatrudnienie według sekcji i działów w liczbach bezwzględnych w tys. na koniec IV kwartału w latach 1995, 2000, 2005, 2009 50

Tabela 6. Zatrudnienie w sekcjach i działach na koniec IV kwartału w odsetkach w latach 1995, 2000, 2005, 2009 51

Tabela 7. Zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wg płci na dzień 31 XII w latach 1990, 1995, 2000, 2005, 2009 52

Tabela 8. Pracujący wg czasu pracy w IV kwartale w latach 1995, 2000, 2005, 2009 . . 52

Tabela 9. Miary bezrobocia wg płci w IV kwartale w latach 1995, 2000, 2005, 2009 . . 53

Tabela 10. Bezrobocie według statusu edukacyjnego z podziałem na płeć i wiek według BAEL w IV kwartale w latach 1995, 2000, 2005, 2009 53

Tabela 11. Bezrobocie długoterminowe w latach 1995, 2000, 2005, 2009 z podziałem na mężczyzn i kobiety 54

Tabela 12. Stopa bezrobocia długotrwałego (BAEL) według płci w latach 2000–2009 . . 54

Tabela 13. Nieaktywni zawodowo według płci, wieku i poziomu wykształcenia w latach 1995, 2000, 2005, 2009 54

Tabela 14. Odpływ i przypływ zatrudnienia w Polsce w latach 1995, 2000, 2005, 2009 . . 55

Rozdział 3

Tabela 1. Typy idealne rynków pracy. Porównanie stopnia akceptacji norm obowiązku pracy i norm włączenia 62

Rozdział 4

Tabela 1. Ważne cele pracy w Polsce w roku 1991 73

Tabela 2. Wartościowe cele pracy w latach 1991 i 1997: ranga 74

Wykres 1. Znaczenie cenionych rezultatów pracy w latach 1992–2008 75

Tabela 3. Matryca rotowanych czynników ważności celów pracy 76

Wykres 2. Deklarowana chęć pracy w warunkach niespodziewanego wzbogacenia się w latach 1992–2008 77

Wykres 3. Ewolucja poglądów na pracowitość w latach 1992–2008 78

Tabela 4. Deklaracja dotycząca „starych" i „nowych" zachowań pracowniczych 79

Tabela 5. Zmiany akceptacji niektórych zachowań w pracy w latach 2006–2011 81

Tabela 6. Zachowania w sferze zawodowej w kręgu społecznym respondenta 82

Tabela 7. Zachowania własne respondenta w sferze zawodowej 82

Wykres 4. Deklarowane zadowolenie z wykonywanej pracy w latach 1992–2008 wg PGSS 83

Wykres 5. Deklarowany wzrost zadowolenia z pracy w latach 1994–2009 wg CBOS . . 84

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Rozdział 5

Wykres 1. Ocena zaawansowania przemian w polskiej gospodarce ... 89
Wykres 2. Ocena wpływu zmian gospodarczych na bogacenie się i ubożenie społeczeństwa po roku 1989 ... 90
Tabela 1. Ocena wpływu zmian po roku 1989 na położenie respondenta i jego rodziny w latach: 1997, 1998, 1999, 2009, 2010 ... 91
Tabela 2. Opinie o wymiarach poprawy w Polsce na skutek zmian po 1989 roku (w roku 1999 i 2009) ... 91
Tabela 3. Ocena gospodarki rynkowej w Polsce w roku 2009: wymiar efektywizmu i fundamentalizmu rynkowego ... 92
Wykres 3. Samoocena możliwości utraty obecnej pracy przez respondenta w wyniku upadku, likwidacji zakładu/gospodarstwa w latach 1991–2011 ... 93
Tabela 4. Samoocena możliwości znalezienia nowej pracy przez respondenta w latach: 1992, 1995, 1998, 2001, 2009 ... 93
Wykres 4. Ocena szkodliwości bezrobocia i konieczności jego zwalczania w latach 1999–2011 (wybrane lata) ... 94
Tabela 5. Źródła utrzymania respondentów w latach 2001–2011 ... 95
Tabela 6. Opinie o możliwości uzyskania przez osobę tracącą pracę wsparcia od państwa w latach 1990, 1998, 2003 ... 95
Wykres 5. Ocena genezy przedsiębiorczości po roku 1989 w Polsce według CBOS .. 96
Tabela 7. Opinie o czynnikach wpływających na bogacenie się ludzi w wybranych latach (1992, 1994, 1997, 1999, 2004, 2007) ... 97
Tabela 8. Poglądy na zróżnicowanie społeczne w latach 1994–2010 w Polsce według CBOS (próby reprezentatywne) ... 99
Tabela 9. Ewolucja poglądów na zróżnicowanie społeczne w latach 1994–2010 w Polsce według CBOS (próby reprezentatywne) ... 99
Tabela 10. Preferencje pracy w sektorze prywatnym i publicznym w latach 1994, 1997, 1998 ... 100
Wykres 6. Ocena wpływu prywatyzacji państwowych przedsiębiorstw na położenie ich pracowników w latach 1995–2009 ... 101

Rozdział 6

Tabela1. Typy zawodowych rynków pracy i ich egzemplifikacje w Polsce ... 110
Tabela 2. Pozycja konkurencyjna firmy a rekrutacja wewnętrzna kierownictwa średniego szczebla ... 114
Tabela 3. Pozycja konkurencyjna firmy a rekrutacja wewnętrzna kierownictwa niższego szczebla ... 114
Tabela 4. Zatrudnienie według segmentów rynku pracy ... 119
Tabela 5. Opinia przedsiębiorców o kategoriach pracowników zatrudnianych na czarno według starego układu wybranych województw ... 124
Tabela 6. Kwalifikacje pracowników zatrudnianych na czarno według deklaracji pracodawców w trzech wybranych województwach według poprzedniego układu administracyjnego ... 125

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 7. Ocena nasilenia pracy bezrobotnych w formie nierejestrowanej w opinii przedsiębiorców 126
Tabela 8. Pracujący według sektorów własności w tys. zatrudnionych w latach 1990, 1996, 2000, 2009 127
Tabela 9. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto według sektorów w złotych w latach 1995, 2000, 2009 128
Tabela 10. Zmiana struktury zatrudnienia według wielkości firm zatrudniających (rok 1995 i 2001) 129
Tabela 11. Czas pracy nauczycieli w wybranych krajach europejskich według „Polityki Społecznej" (nr 1/2001) w godzinach lekcyjnych 134
Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w administracji centralnej państwa i w urzędach wojewódzkich w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w latach 1995–2009 (wybrane lata) 136

Rozdział 7

Wykres 1. Porównanie bezrobocia według definicji MOP i bezrobocia rejestrowanego w latach 1995, 2000, 2005, 2009 154
Wykres 2. Stopa bezrobocia według BAELw latach 1997–2010 155
Tabela 1. Deklaracja bycia kiedykolwiek bezrobotnym w latach 2001–2010 wg CBOS 156
Tabela 2. Epizody bezrobocia. Porównanie roku 1992 i 1997 według PGSS 156
Tabela 3. Bezrobocie długoterminowe jako udział w sile roboczej w Polsce oraz w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2000, 2004, 2009 160
Wykres 3. Udział długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem w latach 2000–2009 161
Tabela 4. Typy postaw bezrobotnych kobiet wobec własnego bezrobocia 166
Wykres 4. Deklaracje bezrobotnych dotyczące utrzymywania się z zasiłków i dodatkowej pracy własnej 169
Tabela 5. Deklaracje bezrobotnych dotyczące sposobów poszukiwania przez nich pracy 169
Tabela 6. Bezrobotne kobiety według metod poszukiwania pracy 170
Tabela 7. Posiadanie oszczędności i zadłużenie w gospodarstwach domowych a członek rodziny bezrobotnym 172

Rozdział 8

Tabela 1. Deklarowana zmiana miejsca pracy w ostatnich pięciu latach (1995,1998, 2006, 2009) 181
Tabela 2. Deklarowana gotowość podjęcia działań umożliwiających znalezienie pracy 182
Tabela 3. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem i umiejętnościami 185
Tabela 4. Deklarowana trudność znalezienia pracy przynoszącej dochody podobne jak obecnie osiągane 185

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Tabela 5. Pracujący według sekcji w latach 1995–2009, (w tys.) wg GUS (dla lat 1995, 2005, 2009) 186

Tabela 6. Zatrudnieni według wybranych branż przemysłowych (w tys.) w latach 1995, 2000, 2005, 2009 186

Tabela 7. Struktura zatrudnienia według wielkości firm. Dane dla przedsiębiorstw aktywnych w obrębie systemu REGON 187

Tabela 8. Ludność miejska Polski 1970–2009 (wybrane lata) 189

Wykres 1. Porównanie salda migracji (wskaźnik na tysiąc mieszkańców) ze stopą bezrobocia rejestrowanego według województw dla roku 2009 190

Tabela 9. Wskaźnik ruchu zatrudnionych w Polsce w wybranych latach (1990, 1995, 2000, 2005, 2009) 191

Tabela 10. Saldo migracji w Polsce w latach 1946–2009 na pobyt stały w tys. 192

Wykres 2. Czasowy pobyt obywateli polskich w krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2009 193

Tabela 11. Struktura pobytu czasowego obywateli wg wybranych krajów Unii Europejskiej w latach 2004–2009 (szacunki GUS) 193

Tabela 12. Polacy pracujący czasowo w Niemczech wg szacunków tego kraju na początku obecnego wieku 194

Rozdział 9

Tabela1. Motywy zdobywania wykształcenia w Polsce (wybrane lata: 1993, 2002, 2004, 2007, 2009) 203

Wykres 1. Ocena zasadności zdobywania wykształcenia w wybranych latach (1993, 2002, 2004, 2007, 2009) 204

Tabela 2. Ocena zachowań związanych z pracą, rozwojem i kształceniem, obserwowanych przez badanych w swoim otoczeniu w wybranych latach (1988, 1998, 2008) ... 205

Tabela 3. Samoocena zachowań związanych z pracą, rozwojem i kształceniem badanych osób w latach 1988, 1998, 2008 205

Wykres 2. Dynamika wydatków na edukację w Polsce w latach 1991–2009 209

Tabela 4. Wydatki na edukację w budżecie gospodarstw domowych 210

Tabela 5. Brak pieniędzy na edukację w gospodarstwach domowych wg CBOS w wybranych latach (1995–2011) 210

Wykres 3. Współczynniki skolaryzacji brutto na poziomie wyższym w Polsce dla wieku 18–24 lata na podstawie roczników statystycznych GUS w latach 1950–2009 (wybrane lata) 213

Wykres 4. Studenci szkół wyższych w Polsce w tys. w wybranych latach akademickich 214

Wykres 5. Liczba szkół wyższych w Polsce w wybranych latach akademickich 215

Tabela 6. Kształcenie dorosłych. Procent uczestników w wieku 25–64 lata w Polsce w roku 2006 216

Tabela 7. Deklaracja skłonności do kształcenia się, szkolenia i przekwalifikowania zawodowego w celu poprawy szans zawodowych w roku 2006 218

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Rozdział 10

Tabela 1. Opinie o pożądanym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych w roku 1992 i 1994 225

Tabela 2. Polityki, strategie i programy rynku pracy w Polsce. Ich ewolucja 229

Wykres 1. Wydatki na rynek pracy jako procent wydatków z PKB w Polsce w latach 1990–2009 238

Tabela 3. Liczba wypłaconych świadczeń w mln złotych a liczba bezrobotnych w mln w latach 1995–2009 240

Tabela 4. Przeciętne miesięczne świadczenia dla bezrobotnych w latach 1995–2009 (wybrane lata) 240

Tabela 5. Stopa bezrobocia i udział w GDP wydatków na politykę rynku pracy oraz tzw. programy aktywne rynku pracy w krajach kandydackich w roku 2001 241

Wykres 2. Udział świadczeń i wydatków na programy aktywne w wydatkach Funduszu Pracy w latach 1990–2008 242

Tabela 6. Aktywizacja bezrobotnych w latach 2007–2010 243

Tabela 6A. Dynamika form aktywnej polityki rynku pracy, przy podstawie roku 2007 = 100% 243

Tabela 7. Efektywność form aktywizacji bezrobotnych w latach 2007–2010 244

Tabela 8. Typologia strategii rynku pracy 246

Tabela 9. Opinie o niezbędności działań wobec bezrobocia w wybranych latach (1999–2011) 247

Tabela 10. Opinie o pomocy państwa dla osób, które straciły pracę (lata: 1990, 1998, 2003) 247

Tabela 11. Opinie o konieczności finansowania z podatków różnych form walki z bezrobociem w latach 1994 i 2002 248

Rozdział 11

Tabela 1. Procesy rozstrzygnięte w sądach rejonowych 254

Tabela 2. Publiczne służby zatrudnienia w Polsce 257

Tabela 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na jednego pracownika w Polsce, Norwegii i we Włoszech 261

Tabela 4. Struktura zatrudnienia w publicznych służbach zatrudnienia w latach 2005–2006 261

Tabela 5. Efektywność korzystania przez poszukujących pracy z publicznych urzędów pracy i z prywatnych pośredników 262

Tabela 6. Inne instytucje rynku pracy w Polsce (lata 2003–2007) 262

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Indeks nazwisk

Abbott Andrew 183
Abolafia Mitchel Y. 10
Abraham Martin 9
Adamski Władysław 22, 208
Aldridge Alan 89
Althauser Robert P. 111
Anderson Michael 9
Atkinson John 138

Baker Dean 256
Balcerowicz Leszek 70, 71, 152, 229, 231
Balcerzak-Paradowska Bożena 173
Barska Anna 56
Bartholomew Richard 160
Bartkowski Jerzy 34
Bechhofer Frank 9
Becker Gary 9
Bednarski Marek 36
Belka Marek 230, 235, 272
Benner Chris 140
Berg Ivar E. 9
Berg-Peer Janine 150
Bibb Robert 115
Bielecki Jan 229
Biggart Nicole W. 10
Bluestone Barry 115
Błaszkiewicz Anna 120
Boguszewski Rafał 26, 76, 77, 79, 81–83, 91, 101, 192, 193, 205, 262
Boni Michał 145
Borkowska Stanisława 201
Boruta Irena 227
Bourdieu Pierre 195
Brenner Sten-Olof 171
Brown William 118
Büchel Felix 9
Buchner-Jeziorska Anna 209
Budrowska Bogusława 29
Burchell Brendan 112
Buzek Jerzy 272

Chabanet Didier 171
Chmielecka Ewa 220
Chmielewski Piotr 10
Cichomski Bogdan 73–75, 169
Coase Ronald 10
Coleman James S. 195
Colledge Malcolm 160
Commons John R. 10, 23
Czapiński Janusz 136, 137, 196, 204
Czarnecka Agata 139, 142

Derczyński Włodzimierz 126, 178, 225
Doeringer B. Peter 9, 106, 110, 115
Domański Henryk 8, 214
Drozdowski Rafał 8, 101
Duch-Krzysztoszek Danuta 29
Duczkowska-Małysz Katarzyna 33
Dudkiewicz Piotr 163
Dunn Elizabeth 253

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Durkheim Émile 10
Duszczyk Maciej 193
Dzienio Kazimierz 179

Edgell Stephen 63
Edwards Richard C. 112
Eisenstadt Shemuel Noah 16

Fajertag Giuseppe 141
Falkowska Macieja 77, 78, 98, 100, 126, 156, 181, 185, 248
Faniel Jean 171
Feliksiak Michał 75, 90, 91, 93, 94, 181, 182, 184, 185, 216, 217
Fevre Ralph 9, 22, 151
Fihel Agnieszka 194
Field Simon 201, 202
Filipkowska Agata 139, 142
Fitoussi Jean Paul 174
Form William H. 107, 109, 115
Fox Alan 70
Frątczak Ewa 173
Freeman Richard B. 256
Frenkel Izasław 34
Friedman Milton 23
Friedman Rosa 23
Frieske Kazimierz F. 11, 36, 107, 122, 188
Fukuyama Francis 195

Gadomski Witold 27
Gajewski Paweł 164
Galbraith John Kenneth 30, 31, 69
Gallie Duncan 9
Gardawski Juliusz 34
Gebauer Ronald 9
Geishecker Ingo 231
Gershuny Jonathan 9
Gęsicka Grażyna 129, 130
Gilejko Leszek 123
Gini Corrado 98
Golinowska Stanisława 153, 180, 201, 238
Gołacka Maria 179
Gościński Janusz 15
Governatori Matteo 140, 141
Górny Agata 195
Grabowska Izabela 217
Grabowski Maciej H. 125
Grahl John 142, 144
Granovetter Mark 58
Grühn Dieter 9
Gryzik Agnieszka 217
Grzeszczyk Tadeusz 119
Grzymała-Kazłowska Aleksandra 195–197
Gucwa-Leśny Ewa 150

Hardy Jane 30, 33, 34
Hausner Jerzy 235
Hawkins Kevin 156, 157
Hayek Friedrich von 10, 23
Heintz Bettina 9
Hirsch Donald 174
Hodson Randy D. 115
Huber Joan A. 109
Hunya Gabor 231
Hurley John 153, 228, 239, 241
Hyż Anna 138

Iglicka Krystyna 193

Jacher Władysław 123
Jahoda Marie 9
Janicka Krystyna 203
Jarosińska Maria 7
Jarosz Maria 118
Jarret Joanna E. 170
Jaźwińska Ewa 195
Jeruszka Urszula 201
Jerzyński Tomasz 73, 172, 174

Kabaj Mieczysław 30, 161, 172, 226, 257, 260, 261
Kaczmarczyk Paweł 192, 194
Kaczyński Jarosław 272
Kalleberg Arne L. 9, 111
Kalužná Daniela 257, 261
Kałaska Małgorzata 188
Kaufman Robert L. 116
Kelvin Peter 170
Kerr Clark 179
Kiersztyn Anna 174
Kołaczek Bożena 210, 211
Konecki Krzysztof 21
Konopacki Marian 261
Koptas Grażyna 161
Koral Jarosław 172, 173
Kornai János 88
Kornecki Janusz 218
Kostecki Marian 112, 113

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Kotowska Irena Elżbieta 217
Kowalczuk Katarzyna 99, 182, 188, 189
Kowalik Tadeusz 30
Kozek Wiesława 7, 22–24, 31, 33, 56, 70, 75, 106, 107, 118, 122, 127, 130–133, 150, 211, 231
Krawczyk-Radwan Magdalena 214
Krencik Wiesław 116
Kryńska Elżbieta 106, 165, 178, 183
Kubisa Julia 109
Kubisz Michał 217
Kuciński Jacek 217
Kuczyński Paweł 113
Kurowska Anna 98, 100
Kurzynowski Adam 163, 166, 167, 170
Kuśmierczyk Katarzyna 172
Kuźmicz Ewelina 91, 92, 98, 184
Kwiatkowski Eugeniusz 18, 164
Kwiatkowski Stefan M. 201

Larson Simeon M. 109
Lazarsfeld Paul F. 9, 167
Lee Everett 194
Lenczewska Elżbieta 71
Lentz Edward A. 140
Lewicki Mikołaj 31, 103, 104
Liwiński Jacek 130, 211, 218
Lødemel Ivar 64
Loveridge Ray 119

MacEwen Scott Alison 9
Mach Bogdan W. 214
Magnusson Lars 64
Malicki Krzysztof 163
Malinowska-Januszewska Donata Dalmira 12
Marcinkowski Aleksander 101, 254
Mariański Janusz 168
Marks Karol (Karl Heinrich Marx) 69
Marody Mirosława 31, 68, 103, 104, 150, 204
Marsh Catherine 9, 122, 123
Marshall Alfred 106
Massey Douglas 194
Matusiak Krzysztof B. 217
Matyja Rafał 245
Mazowiecki Tadeusz 229
Michalczyk Tadeusz 56
Michna Waldemar 164
Mielczarek Przemysław 130–132
Miller Delbert Ch. 107
Miller Leszek 230, 272
Mioduszewska Marta 196
Mises Ludwig von 10
Mok Albert L. 119
Morawski Paweł 31
Morawski Witold 11, 21, 70

Napierała Joanna 194
Nawojczyk Maria 113
Nowak Stefan 196
Nowicka Magdalena 68

Okólski Marek 194
Olafson Stefan 65
Oleksyn Tadeusz 80
Orłowska Maria 168
Ost David 34, 253
Ostrowski Piotr 255

Pankowski Krzysztof 88–92, 96
Pańków Włodzimierz 70
Parsons Talcott 10
Pascual Amparo S. 41, 64
Peck Jamie 251
Pen Jan 107
Penn Roger 9, 152
Piore Michael J. 9, 106, 110, 114, 151
Piotrowski Bartłomiej 259–262
Plago Bogusław 218
Podawca Damian 133, 141
Poleszczuk Jan 69, 79
Portes Alejandro 196
Portet Stéphane 142, 159
Putnam Robert 193

Radzka Beata 10
Renoy Piet 38
Reszke Irena 8
Retowski Sylwiusz 150
Reyneri Emilio 191
Riboud Michelle 143
Robinson Derek 111
Rogers Richard M. 140
Rosanvallon Pierre 174
Rubery Jill 9, 112
Ruiz-Quintanilla Antonio 71, 74

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332

Sakson Barbara 195
Scattergood Hilda 152
Schultz Reinhard 9
Scott Richard 251, 253
Senge Peter M. 202
Seweryński Michał 172, 173
Siemieńska-Żochowska Renata 36
Sikorska Małgorzata 31
Sinfield Adrian 170
Sloman Martyn 22
Słomczyński Kazimierz M. 203
Smagowicz Jacek 258
Socha Mieczysław 17, 228
Sørensen Aage B. 9
Sole Carlota 192
Solow Robert 20, 58, 59, 165
Sorokin Pitrim A. 178
Spencer Herbert 10
Spieser Catherine 171
Standing Guy 145
Staniszkis Jadwiga 11, 69, 96
Stark Dariusz 112
Stasiowski Jędrzej 98, 184
Stola Dariusz 192, 195
Strzelecki Zbigniew 173
Strzeszewski Michał 97
Suchocka Hanna 230
Sułek Antoni 11
Swedberg Richard 58
Szacki Jerzy 27
Szafraniec Krystyna 145
Szczepański Marek S. 56, 123
Szmidt Tadeusz 113
Sztandar-Sztanderska Karolina 171, 261
Sztanderska (Sztandar-Sztanderska) Urszula 17, 159, 161, 211, 218
Sztompka Piotr 196
Szylko-Skoczny Małgorzata 173, 231, 240, 258

Teague Paul 142, 144
Thatcher Margaret 158
Thuy Phan 257
Tischner Józef 70
Titkow Anna 29
Tokarski Tomasz 164
Tolbert Elias L. 115
Trickey Heather 64
Tymiński Stanisław 174
Tyrowicz Joanna 155

Ujazdowski Kazimierz M. 245

Van den Berg Axel 9
Veblen Thorstein 10
Vogler Carolyn M. 9, 122, 123

Wallace Michael 111
Walsh Janet 118
Wądołowska Katarzyna 94, 95, 156, 169, 210
Wciórka Bogna 83, 84, 93–95, 98, 101, 103, 169, 170, 203–205, 247, 262
Weber Max 10
Wesołowski Włodzimierz 203
Weymann Ansgar 9
Więcko Wojciech 27
Wiktorow Aleksandra 259
Wilkinson Frank 9, 116
Winter Mary 180
Wiśniewska Teresa 121
Wiśniewski Zenon 144, 227
Witkowski Janusz 173
Wojtyła Jan 172, 173
Woźniakowski Andrzej 121
Wyka Kazimierz 68, 69

Zarychta Henryk 191
Zawadzki Bohdan 167
Zeytinoglu Isik U. 137
Zieliński Marcin 73
Znaniecki Florian 153

Żukowski Maciej 153
Żukowski Tomasz 34

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 4234453A38386332